



ANALISA PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA LINGKUNGAN KERJA DAN PENILAIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PENDIDIKAN

Nani Susilawati

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

M. Ichwan Hamzah

jak_art23@yahoo.com

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The purpose of this study was to analyze the results of multiple regression analysis, which showed that leadership style, environmental culture, and assessment had a positive and significant influence on employee performance at the Melbourne Institute of Language Studies. The independent variable with the greatest influence on employee performance was environmental culture. This was evidenced by the t-test results, which were higher than the other independent variables, at 5.099 with a significance level of 2.012. The estimated regression model in this study indicated that the independent variables explained 80.9% of the total, while the remaining 19.1% was explained by factors outside the model.

Keywords: leadership style, environmental culture, assessment, and employee performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Melbourne Institute of Language Studie. Variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya lingkungan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang lebih besar dibandingkan dengan variabel bebas yang lainnya yakni sebesar 5,099 dengan signifikansi 2.012. Hasil estimasi dari model regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yang ada mampu menjelaskan jumlah sebesar 80,9%, sedangkan sisanya 19,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, budaya lingkungan, penilaian dan kinerja karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di area persaingan untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan. Tentunya untuk meraih sebuah kesuksesan tidak semudah seperti membalik telapak tangan, karena diperlukan suatu proses panjang yang tentunya melibatkan para sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Masalah

sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Seorang karyawan dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan karyawan ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan karyawan yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Nawawi (2017) bahwa: “karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan”. Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian *internal* gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

Dalam hal perusahaan perlu lebih memperhatikan karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus fokus pada perekrutan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif, perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Jika lingkungan kerja yang kondusif akan membentuk budaya yang baik dan meningkat budaya lingkungan.

Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya lingkungan adalah pola perilaku, nilai, dan tradisi masyarakat yang berfokus pada pelestarian alam serta interaksi harmonis antara manusia dan ekosistem. Ini mencakup kearifan lokal (seperti gotong royong, menjaga hutan, tradisi adat) dan kebiasaan sehari-hari yang ramah lingkungan untuk menciptakan keberlanjutan.

2. Landasan Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Fairchild (2001:33) menyatakan “pemimpin itu adalah seseorang yang memimpin, dengan cara memprakarsai tingkah laku sosial, dengan mengatur, mengorganisir, mengontrol

atas upaya/usaha orang lain atau melalui kekuasaan atau posisi”. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu posisi kunci dimana seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi , mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar semua tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Menurut Martoyo (2006:81) Sumber Daya Manusia bahwa:“gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain“.

Budaya Perusahaan

Menurut Robbins (2008:256), menyatakan bahwa: “budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan lain”. Menurut Moeljono (2005:95) menyatakan bahwa: “budaya perusahaan adalah peramuan berpola *top-middle-bottom*, kemudian disemaikan ke setiap sel organisasi, dan menjadi nilai-nilai kehidupan bersama, yang dapat muncul dalam bentuk perilaku formal dan informal”. Sedangkan Menurut Santosa (2008:18) menyatakan bahwa:“budaya perusahaan merupakan kumpulan nilai, kepercayaan, sikap dan perilaku yang dipegang oleh anggota yang berada di suatu perusahaan.”Dari berbagai definisi di atas pada prinsipnya budaya perusahaan merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian berwujud dalam penampilan, sikap, dan tindakan, sehingga menjadi identitas dari suatu perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Komarudin (2001:231) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah:“kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”. Kehidupan sosial yang dimaksud berkenaan dengan keyakinan nilai-nilai, sikap, pandangan, pola atau gaya hidup di lingkungan sekitar serta interaksi antara orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan baik itu interaksi antara atasan dengan bawahan maupun dengan rekan kerja. Kehidupan psikologis adalah interaksi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap orang dalam suatu perusahaan membawa suatu harapan akan pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Adanya kebutuhan dan keinginan itu mendorong mereka berperilaku untuk memuaskan kebutuhan dan keinginannya. Menurut Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa :“lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Penilaian Kinerja

Hasibuan (2001:34) mengemukakan penilaian kinerja adalah:“suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasibuan (2001:87) penilaian kinerja adalah:“evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan”. Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan”. Mukaram

(2003:103) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah: “sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

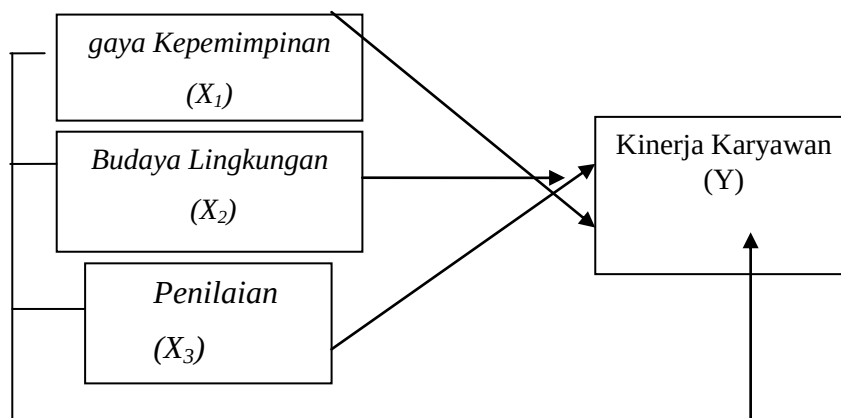
Kinerja

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:9) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara menurut Fahmi (2016:137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kemudian Robbins dalam Kasmir (2016:183) menyatakan bahwa “Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (*A*), motivasi atau *motivation* (*M*), dan kesempatan atau *opportunity* (*O*); yaitu $kinerja = f(A \times M \times O)$, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan”. Lain halnya menurut Amir (2015:5) “Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output*, dan bahkan *outcome*.

Kerangka Pikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Penulis

3. Metodologi penelitian

Menurut Siregar (2017:7) “Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Menurut Sugiyono (2015:37) hubungan yang bersifat sebab akibat bisa dikatakan dengan hubungan kausal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian *survey* dengan pendekatan kuantitatif, di mana metode penelitian *survey* menurut Sugiyono (2015:6) adalah “Metode yang diperlukan untuk memperoleh data dari tempat tertentu dan bukan buatan, dari metode ini peneliti mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya”.

Populasi

Hamidi (2007:126) populasi adalah: “keseluruhan satuan analisis (*unit of analysis*) yang hendak diteliti, dalam hal ini adalah individu-individu responden”. Kemudian sesuai dengan permasalahan penelitian, Peneliti harus menetapkan kriteria populasi”. Jika unit analisisnya individu, maka individu lingkungan mana yang akan dijadikan populasinya. Dengan demikian tujuan menetapkan kriteria adalah untuk menentukan siapa yang memenuhi syarat untuk dijadikan responden dan siapa yang tidak memenuhi ketentuan persyaratan tersebut. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Melbourn Institutedari semua divisi yang ada pada Melbourne Institute Langgue Studie (kecuali pimpinan dalam lembaga ini).

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:91) sampel adalah: “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila terdapat populasi yang besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Untuk keperluan penelitian ini, teknik pengambilan sampelnya adalah menggunakan sampel jenuh atau sampel sensus yaitu dengan menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel, yaitu menggunakan semua karyawan yang bekerja di Melbourneof Institute sebagai sampelnya. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini melihat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat melalui korelasi. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi. Dalam penelitian ini yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Koefisien-koefisien regresi distandarisasikan untuk mengurai hubungan antara tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Hubungan variabel bebas dan terikat secara keseluruhan akan ditinjau lebih jauh untuk mengetahui tingkatan korelasi yang berganda. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Metode pengolahan data yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:36) “Metode analisis asosiatif adalah suatu metode yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam pengujian validitas keseluruhan data dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung $> r$ tabel. Selanjutnya, kuesioner tersebut akan digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha ($>0,60$)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,860	Reliabel
Budaya Lingkungan	0,785	Reliabel
Penilaian	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,744	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya di atas 0,6, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil dari analisa akan dibahas pada bagian berikut: Uji Normalitas Uji asumsi normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan grafis. Pengujian normalitas digunakan untuk melihat pola distribusi kekeliruan.

Tabel 2
Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	BUDAYA LINGKUNGAN (X1)	PENILAIAN (X3)	KINERJA KARYAWAN(Y)
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^a	Mean	40.21	35.88	38.97	40.33
	Std. Deviation	4.414	5.470	5.211	4.036
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.095	.157	.124	.109
	Positive	.095	.101	.076	.073
	Negative	-.089	-.157	-.124	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.545	.902	.711	.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.927	.390	.692	.826

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2 tailed*) untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,927, budaya lingkungan sebesar 0,390, dan penilaian sebesar 0,692 dan kinerja karyawan sebesar 0,826. Karena signifikansi keempat variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada keempat variabel tersebut dinyatakan normal.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 3
Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.809	3.865

a. Predictors:

(Constant), PENILAIAN(X3), BUDAYA LINGKUNGAN(X2),

GAYA KEPEMIMPINAN(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Berdasarkan *output model summary* pada tabel 3 diketahui nilai $R=0,909$, maka nilai tersebut menggambarkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk koefisien determinasi dilihat dari angka pada *Adjusted RSquare* sebesar 0,809, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya lingkungan, dan penilaian dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 80,9% terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel bebas, dalam (Ghozali 2017:97).

Tabel 4
Hasil Output Analisa Regresi Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.502	4.179		.120	.905
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	.335	.111	.366	4.029	.002
BUDAYA LINGKUNGAN (X2)	.187	.060	.254	5.099	.002
PENILAIAN (X3)	.504	.096	.651	4.374	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan *output* pada tabel 4 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) yaitu sebesar 4,029. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $50-3-1 = 46$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,012. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,029 > 2,012$) dengan nilai sig (0,002) maka H_0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Budaya Lingkungan (X₂)

Berdasarkan *output* pada tabel 4 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Budaya Lingkungan (X₂) yaitu sebesar 5,099. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $50-3-1 = 46$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,012. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,099 > 2,012$) dengan nilai sig (0,002) maka H_0 ditolak, artinya bahwa budaya lingkungan (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Variabel Penilaian (X_3)

Berdasarkan *output* pada tabel 4 di atas diperoleh t_{hitung} untuk variabel Penilaian (X_3) yaitu sebesar 4,374. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ dan signifikansi 0,025 (uji 2 sisi) dengan df (*degree of freedom*) $50-3-1 = 46$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,012. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,374 > 2,012$) dengan nilai sig (0,001) maka H_0 ditolak, artinya bahwa penilaian (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan:

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini adalah tabel yang berisikan nilai-nilai yang digunakan untuk Uji F.

Tabel 5
Hasil Output Analisa Regresi Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431.213	3	143.738	46.254	.000 ^a
	Residual	90.120	47	3.108		
	Total	521.333	49			

a. Predictors: (Constant), PENILAIAN(X_3), BUDAYA LINGKUNGAN(X_2), GAY KEPEMIMPINAN(X_1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN(Y)

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui nilai F -Sig. adalah 0,000 artinya bahwa $p\text{-value} < \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan jika penentuan keputusan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Pada tabel 4.18 diperoleh F_{hitung} sebesar 46,254, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 atau $4 - 1 = 3$ dan df_2 atau $50-3-1 = 46$, maka hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,934. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46,254 > 2,934$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari tiap-tiap variabel lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel tersebut adalah reliabel atau handal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut: variabel Gaya kepemimpinan (X_1) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,860, budaya lingkungan (X_2) sebesar 0,785, penilaian (X_3) sebesar 0,860, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,744.

Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel lebih besar dari r tabel sebesar 0,331 dan tingkat signifikansi dari masing-masing pernyataan kurang dari 0,05 dengan hasil pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Gaya kepemimpinan (X_1)
Indikator pertanyaan kesatu r hitungnya sebesar 0,574, pertanyaan kedua sebesar 0,664, pertanyaan ketiga sebesar 0,743, pertanyaan keempat sebesar 0,639, pertanyaan kelima sebesar 0,479, pertanyaan keenam sebesar 0,677, pertanyaan ketujuh sebesar 0,544, pertanyaan kedelapan sebesar 0,388, pertanyaan kesembilan sebesar 0,410, dan pertanyaan kesepuluh sebesar 0,486.
2. Untuk variabel Budaya Lingkungan (X_2)
Indikator pertanyaan kesatu r hitungnya sebesar 0,544, pertanyaan kedua sebesar 0,642, pertanyaan ketiga sebesar 0,535, pertanyaan keempat sebesar 0,663, pertanyaan kelima sebesar 0,489, pertanyaan keenam sebesar 0,685, pertanyaan ketujuh sebesar 0,650, pertanyaan kedelapan sebesar 0,662, pertanyaan kesembilan sebesar 0,492, dan pertanyaan kesepuluh sebesar 0,611.
3. Untuk variabel Penilaian (X_3)
Indikator pertanyaan kesatu r hitungnya sebesar 0,824, pertanyaan kedua sebesar 0,461, pertanyaan ketiga sebesar 0,824, pertanyaan keempat sebesar 0,681, pertanyaan kelima sebesar 0,642, pertanyaan keenam sebesar 0,583, pertanyaan ketujuh sebesar 0,814, pertanyaan kedelapan sebesar 0,613, pertanyaan kesembilan sebesar 0,681, dan pertanyaan kesepuluh sebesar 0,511.
4. Untuk variabel kinerja karyawan (Y)
Indikator pertanyaan kesatu r hitungnya sebesar 0,384, pertanyaan kedua sebesar 0,463, pertanyaan ketiga sebesar 0,522, pertanyaan keempat sebesar 0,406, pertanyaan kelima sebesar 0,463, pertanyaan keenam sebesar 0,509, pertanyaan ketujuh sebesar 0,765, pertanyaan kedelapan sebesar 0,621, pertanyaan kesembilan sebesar 0,765, dan pertanyaan kesepuluh sebesar 0,621.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan terhadap data penelitian yang telah terkumpul kemudian diolah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian terhadap kinerja karyawan pada Melbourne Institute Language Studie, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji t , diketahui t hitung $< t$ tabel ($4,029 > 2,012$) serta nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji t , diketahui t hitung $< t$ tabel ($5,099 > 2,012$) serta nilai probabilitas sebesar $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel budaya lingkungan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,374 > 2,012$) serta nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel penilaian terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil analisis uji F, diketahui F_{hitung} sebesar 46.254 dengan probabilitas 0,000, karena probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.254 > 2,934$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel gaya kepemimpinan, budaya lingkungan, dan penilaian terhadap kinerja karyawan pada Melbourne Institute Langgue Studie. Sementara itu, dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2), dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Adjusted RSquare* 0,809, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 80,9% terhadap variabel terikat kinerja karyawan, dan sisanya 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Melbourne Institute Langgue Studie agar mempertahankan sistem operasional perusahaan yang ada saat ini dan lebih efektif lagi dalam pelaksanaannya agar memaksimalkan gaya kepemimpinan dan penggunaan waktu yang nantinya akan berdampak lebih baik lagi bagi perusahaan.
2. Penelitian ini akan lebih baik dengan memasukkan beberapa variabel yang dianggap perlu atau mendukung penelitian ini, misalnya mengenai sumber daya manusia lainnya serta menggunakan data yang lebih banyak dan terperinci lagi.
3. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian terhadap gaya kepemimpinan, budaya lingkungan dan penilaian secara fokus dan aplikatif dengan menambah jumlah objek penelitian maupun memperpanjang dan mendetailkan data serta diharapkan agar dapat menambah referensi tentang materi ini.

Daftar Pustaka

- Fairchild. E. J. 2001. *Asas-asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Komarudin. 2001. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kelima. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo. Susilo. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Moeljono, Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. PT. Elex Media Komutindo. Jakarta.
- Mukaram. Marwansyah. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Robbins. Stephens. 2003. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Edisi Kedua. Cetakan Ketujuh. Salemba Empat. Jakarta.
- Santosa, Riyadi. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Buku Satu dan Dua. Salemba Empat. Jakarta.
- Sugiyono.2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi.2005. *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. UII Press. Yogyakarta.