



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang

Tri Yuliantoro^{1*}, Sampor Ali²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeup Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan 15419

Korespondensi: juliantoro487@email.com

Abstract. This study aims to examine the influence of participative leadership style, organizational culture, and work environment on employee performance at PT. Satu Bintang. The research uses a quantitative approach with a survey method and purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that the participative leadership style does not have a significant effect on employee performance. In contrast, organizational culture has a positive and significant impact, suggesting that a strong organizational culture can enhance employee productivity and performance. Likewise, the work environment also shows a positive and significant influence on employee performance, highlighting the importance of a supportive and comfortable workplace. Simultaneously, the three variables are proven to have a significant influence on employee performance. These findings suggest that the company should prioritize strengthening its organizational culture and improving work environment conditions. In addition, leadership approaches should be reevaluated to ensure they align with employee needs and organizational goals. This research is expected to serve as a useful reference for companies seeking effective strategies to enhance employee performance through appropriate managerial practices.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satu Bintang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan pengambilan sampel secara purposive. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menjadi acuan bagi manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja, serta mengevaluasi kembali gaya kepemimpinan yang diterapkan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan melalui pendekatan manajerial yang tepat.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

LATAR BELAKANG

Kinerja karyawan merupakan faktor kritis dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam aspek keuntungan, pertumbuhan, maupun keberlangsungan operasional (Adhari, 2020). Namun, PT. Satu Bintang mengalami penurunan kinerja karyawan yang signifikan dalam tiga tahun terakhir (2022–2024), dengan rata-rata nilai kinerja turun dari 78 (kategori "Baik") menjadi 73 (kategori "Cukup"). Data ini menunjukkan urgensi untuk mengevaluasi faktor-faktor yang memengaruhi penurunan tersebut, khususnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Studi terdahulu membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan (Dedi et al., 2023). Namun, observasi di PT. Satu Bintang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang cenderung otoriter dan kurang responsif terhadap masukan karyawan menciptakan miskomunikasi dan penurunan inisiatif kerja. Fenomena ini sejalan dengan temuan Purwanto et al. (2020) bahwa efektivitas pemimpin menentukan motivasi dan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi yang tidak konsisten antardivisi memicu kecemburuan sosial dan ketidakefisienan tugas (Fauzi et al., 2016). Wawancara dengan karyawan mengonfirmasi bahwa lemahnya penegakan norma organisasi, seperti kurangnya kolaborasi dan akuntabilitas, memperburuk kinerja.

Faktor lain yang turut berkontribusi adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung, baik secara fisik (kebisingan, kurangnya estetika) maupun psikologis (kurangnya apresiasi) (Wahyuni et al., 2023). Karyawan mengeluhkan kurangnya kenyamanan dan fasilitas pendukung, yang berdampak pada konsentrasi dan produktivitas. Temuan ini memperkuat argumen bahwa lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja meskipun faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya sudah optimal (Ridwan, 2024).

Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis holistik terhadap interaksi tiga variabel (kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) dalam konteks penurunan kinerja di PT. Satu Bintang, yang belum dikaji secara mendalam dalam studi sebelumnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan harapan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan untuk memperbaiki sistem manajemen SDM.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016) Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur dalam beberapa waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan yang dicapai karyawan per satuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil Kerja Individu
2. Proses kerja
3. Sikap perilaku kerja

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa apabila seorang pemimpin dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi agar bawahan merasa ikut memiliki perusahaan.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan para karyawan untuk terlibat langsung dalam membuat suatu keputusan atau menyampaikan ide serta gagasan yang mereka miliki dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Yuki (2020) yaitu:

1. Kepemimpinan dilakukan secara persuasif.

2. Menciptakan kerja sama yang serasi.
3. Menumbuhkan loyalitas.
4. Partisipasi para bawahan.

Budaya Organisasi

Menurut (Luthans, 2018), budaya organisasi adalah Norma-norma dan nilai-nilai yang memandu perilaku anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Agar dapat diterima di lingkungannya, setiap anggota akan bertindak dengan cara yang sesuai dengan budaya dominan; dengan kata lain, budaya adalah alat yang digunakan anggota organisasi untuk memengaruhi perilaku mereka sehari-hari.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi (Wahyuddin et al., 2021), yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*
- 2) *Norms*
- 3) *Dominant values*
- 4) *Philosophy*
- 5) *Rules*
- 6) *Organization climate.*

Lingkungan Kerja

(Robbins, S. p., & Coulter, 2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah mencakup keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Salah satu unsur penting yang mempengaruhi aktifitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam berikut adalah penjelasannya:

1. Pencahayaan
2. Suhu Udara
3. Kelembaban

4. Sirkulasi Udara
5. Tingkat Kebisingan
6. Hubungan Karyawan dengan Atasan
7. Hubungan Kerja dengan Sesama Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Creswell, 2017) penelitian kuantitatif merupakan uji teori objektif dengan melihat ada atau tidaknya hubungan antara variabel. Variabel ini bisa diukur sehingga data angka dapat dianalisa menggunakan prosedur statistik sehingga penelitian bersifat lebih konkret.

Menurut (Creswell, 2017) survei mampu memberikan deskripsi kuantitatif dari tren, sikap, dan pendapat dari sebuah populasi atau menguji hubungan antar variabel dalam sebuah populasi dengan mempelajari sampel dari populasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan metode survei dikarenakan peneliti ingin mendapatkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satu Bintang. Data yang dikumpulkan kemudian diolah untuk dideskripsikan dan diuji hubungan antar variabel-variabelnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Satu Bintang, penelitian ini didapatkan atas dasar penyebaran kuesioner kepada 50 responden yaitu karyawan pada PT. Satu Bintang.

Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien efisiensi determinasi R^2 , uji t, uji f

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t, diperoleh temuan terkait pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,533 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,012 ($1,533 < 2,012$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,132 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Satu Bintang. Artinya, pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif dan tidak signifikan secara statistik, sehingga gaya kepemimpinan tersebut belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 4,158 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,012 ($4,158 > 2,012$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Uji Validitas

Pada uji validitas variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai signifikansi Pearson $< 0,05$.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen dalam penelitian dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data serta untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, instrumen yang reliabel adalah yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas suatu instrumen penelitian dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,600$.

Tabel 1. Uji Reabilitas Seluruh Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	0.753	0.600	RELIABEL
Budaya Organisasi	0.743	0.600	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0.776	0.600	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0.676	0.600	RELIABEL

Sumber : Hasil olah data SPSS V.24

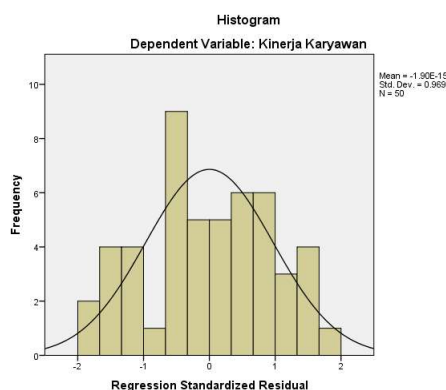
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang terdapat pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0.600 yang dimana untuk gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0.753, budaya organisasi sebesar 0.743, lingkungan kerja sebesar 0.776, dan kinerja karyawan sebesar 0.676 dengan demikian semua variabel termasuk kedalam kategori reliabel. Oleh karena data dinyatakan valid dan reliabel maka dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya yaitu asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Apabila histogram terdistribusi normal maka data yang diperoleh dinyatakan normal, sementara itu apabila PP plot membentuk garis diagonal maka data yang diperoleh dinyatakan normal.

Gambar 1. Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Hasil olah data SPSS V.24

Disajikan Normal P-Plot dan Grafik Histogram yang dapat dilihat bahwa titik-titik sebaran data telah mengikuti garis diagonal. Kondisi ini menggambarkan bahwa data penelitian dalam model regresi dengan variabel-variabel terkait telah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yaitu pengujian melihat adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Adapun metode pengujian yang bisa

digunakan yaitu dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIP) dan nilai Tolerance. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF <10, maka model regresi tersebut tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.215	3.495		1.492	.142		
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.146	.096	.163	1.533	.132	.508	1.967
Budaya Organisasi	.382	.079	.478	4.806	.000	.579	1.726
Lingkungan Kerja	.356	.086	.383	4.158	.000	.675	1.481

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, menunjukan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.967, 1.726, dan 1.481 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0.508, 0.579, dan 0.675 > 0,10 dalam variabel yang digunakan pada penelitian. Hal tersebut menunjukan bahwa, tidak adanya hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Sehingga model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi persyaratan model regresi yang baik.

Metode Analisis Data

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dihubungkan dengan variabel gaya kepemimpinan partisipatif (X1), variabel budaya organisasi (X2). Dan lingkungan kerja (X3).

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.215	3.495		1.492
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.146	.096	.163	1.533
	Budaya Organisasi	.382	.079	.478	4.806
	Lingkungan Kerja	.356	.086	.383	4.158

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Berdasarkan tabel hasil perhitungan pengolahan data secara komputerisasi dengan menggunakan IBM SPSS Statistics V.24, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,215 + 0,146X_1 + 0,382X_2 + 0,356X_3 + \varepsilon$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. $\alpha = 5,215$ mempunyai arti jika nilai X (Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja) = 0 (nol), maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan menunjukkan tingkat atau sebesar 5,215 atau dalam arti lain jika tidak ada Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Pegawai sebesar 5,215 point.
2. $\beta_1 = 0,146$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 Gaya Kepemimpinan Partisipatif maka nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,146 point.
3. $\beta_2 = 0,382$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Budaya Organisasi memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_2 Budaya Organisasi, nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,382 point. $\beta_3 = 0,356$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_3 Lingkungan Kerja, nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,356 point.

4. $\beta_3 = 0,356$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja memiliki arah regresi positif, di mana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_3 Lingkungan Kerja, nilai Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,356 point.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial t

Pengujian penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh signifikan secara parsial dari masing-masing independen (X) dengan variabel dependen (Y), yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Cara mengetahui presentase distribusi t tabel dari penelitian ini adalah $(df=n-k-1)$ dimana (n) adalah jumlah responden yaitu 50. Jadi $df=50-3-1=46$. Dimana titik presentase dilihat dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 didapat nilai 2,012.

Tabel 4. Uji Parsial t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.215	3.495		1.492	.142
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.146	.096	.163	1.533	.132
Budaya Organisasi	.382	.079	.478	4.806	.000
Lingkungan Kerja	.356	.086	.383	4.158	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS V.24

Dari hasil output SPSS V.24 diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) Terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,533 < 2,012$) dengan nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,132 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,806 > 2,012$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan uji t di atas dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,158 > 2,012$) dengan nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Uji Parsial (Uji - F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0.05 dengan derajat kebebasan $df = (n-k)$, dimana n = jumlah observasi dan k = jumlah variabel. Berikut merupakan hasil perhitungan uji F.

Tabel 5 Hasil Uji-f

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	462.047	3	154.016	42.893	.000 ^b
Residual	165.173	46	3.591		
Total	627.220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif					

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.24

Berdasarkan hasil output uji F pada tabel 5 dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($42.893 > 2,81$) dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 atau 5%. Maka, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t, diperoleh temuan terkait pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,533 lebih kecil dari ttabel sebesar 2,012 ($1,533 < 2,012$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,132 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti Gaya Kepemimpinan Partisipatif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Satu Bintang. Artinya, pengaruh yang ditimbulkan bersifat negatif dan tidak signifikan secara statistik, sehingga gaya kepemimpinan tersebut belum mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, hasil uji t terhadap variabel Lingkungan Kerja juga menunjukkan adanya

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Hal ini terlihat dari nilai thitung sebesar 4,158 yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,012 ($4,158 > 2,012$), serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Bintang. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menganalisis gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satu Bintang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa tidak semua variabel yang diteliti memberikan pengaruh yang sama terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berbeda halnya dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang justru terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, ketika ketiga variabel — gaya kepemimpinan partisipatif, budaya organisasi, dan lingkungan kerja — digabungkan, secara bersama-sama ketiganya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih memperhatikan penguatan budaya organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, karena keduanya terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan secara nyata.

DAFTAR REFERENSI

- A.Aji Tri Budianto & Amelia Katini. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- Abdullah Ammar Arafat, Parama Santati, M. I. hadjri. (2023). *Kinerja Pegawai Melalui Peran Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi di Universitas PGRI Palembang* Abdullah Ammar Arafat 1 , Parama Santati 2 , Muhammad Ichsan Hadjri 3 1. 216–229.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset: Memilih di antara lima pendekatan*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Operation Management*.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan*. P.T. Remaja Rosdakarya.
- Marayasa, I. N. (2023). Peran Lingkungan Dan Budaya Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3), 513–520. <https://doi.org/10.29210/175500>
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1–14. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>