
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung

¹Rama Putra Jambak

²Defia Riski Anggarini

Program Studi Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

E-mail: ramaputrajambak9@gmail.com¹, defiariski@teknokrat.ac.id²

Diajukan : 05/02/2023
Direvisi : 11/03/2024
Diterima : 06/04/2024

ABSTRACT. *This research aims to determine the directive leadership style, work environment and organizational culture on the performance of Perum Bulog employees at the Lampung Regional Office. The method used in this research is quantitative. The sampling technique chosen was saturated sampling. This was done because the population was relatively small. In this research, the samples taken were all 49 employees of Perum BULOG in the city of Bandar Lampung. The data collection technique used was a questionnaire via Google Form. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research results show that: (1) leadership style has a positive and significant effect on employee performance; (2) the environment has a positive and significant influence on employee performance; (3) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance; and (4) directive leadership style, work environment, and organizational culture together influence the performance of Perum Bulog employees at the Lampung Regional Office.*

Keywords: Directive Leadership, Workenvironment, Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRAK. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik sampling yang dipilih adalah sampling jenuh. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, maka sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Perum BULOG kota Bandar Lampung yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner melalui google form. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (4) gaya kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi baik industri dagang maupun jasa, sehingga perusahaan perlu meningkatkan performanya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia, meski sebuah

perusahaan telah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang tersedia, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut

tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal (Rahayu, 2019).

Pola hubungan yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang berkerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan (Herdiana, 2016).

Gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan ketika pemimpin cenderung untuk menentukan langsung apa yang harus dilakukan oleh bawahan dan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Pemimpin seperti ini langsung memberikan arah dan panduan serta memberikan jadwal kerja yang spesifik (Tisnawati dan Saefullah, 2005). Suatu organisasi didalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor faktor yang ada dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan direktif diperlukan untuk menghindari permasalahan budaya yang kurang baik, agar seluruh pegawai bekerja pada pola yang positif.

Lingkungan kerja merupakan bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas

kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan (Kasmawati, 2014).

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan perusahaan itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan. Budaya kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi (Awiara dan Nursiani, 2017).

Kinerja karyawan merupakan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan adanya penilaian kinerja ini,

karyawan bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalu sarana informal, seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kinerjanya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif padamasa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat (Sinambela, dkk 2011).

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan

dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Perum BULOG adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistikpangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usahalogistik/pergudangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Tantangan utamaPerum BULOG untuk membangun daya saing yangberkelanjutan terletak pada kompetensi sumberdaya manusianya. Kompetensi manajerial menjadi penting dan mutlak dimiliki oleh setiap SDM, khususnya di departemen pengadaan Perum BULOG, agar kerumitan menjalankan roda pengelolaan perusahaan dapat ditanganidandiatasi secara benar.

Tabel 1. Peningkatan Kinerja Perum Bulog

No.	Keterangan	Tahun 2021	Tahun 2022	Persentase Peningkatan
1.	Jumlah penyalurancadangan beras pemerintah (CBP)	1.064.583 ton	1.265.938 ton	18,91%
2.	Penjualan segmenkomersial	9,98 triliun	10,18 triliun	2,02%
3.	Jumlah pendapatan	21,96 triliun	26,44 triliun	20,37%

Sumber: Laporan Tahunan Bulog, 2022

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja Perum Bulog mengalami peningkatan dari tahun 2021 ke tahun 2022 ditinjau dari jumlah cadangan beras pemerintah, penjualan segmen komersial, hingga jumlah pendapatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lumenta (2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado, penelitian yang dilakukan oleh Suawah (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Usaha Saranajaya Manado.

Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahdjub, Setiadi, Rahayu (2022), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Gulick manajemen telah memenuhi persyaratan untuk disebut bidang ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari dalam waktu yang lama dan telah disusun secara sistematis menjadi suatu rangkaian teori. manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau system manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi Handoko (2018).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2012).

Teori Pathgoal

Istilah pathgoal ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan pitfalls (Robbins, 2015).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu: variabel bebas (independent variable) yaitu Gaya kepemimpinan direktif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) (dependent variable) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan Perum BULOG kota Bandar Lampung sejumlah 49 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis non probability sampling. Teknik non probability sampling yang dipilih adalah Sampling Jenuh, yaitu metode penarikan sampel apabila

Lingkungan Kerja

Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman (Sutrisno, 2016).

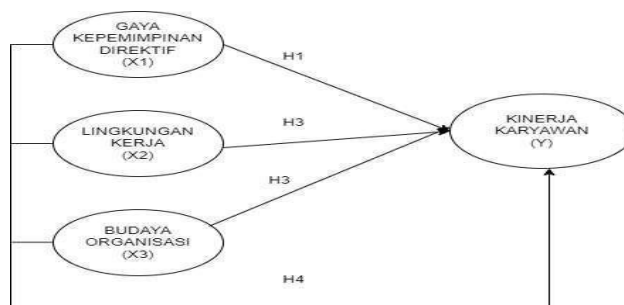
Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola kepercayaan, nilai, ritual, mitos para anggota suatu organisasi, yang mempengaruhi perilaku semua individu dan kelompok didalam organisasi, (Sutrisno, 2017).

Kinerja Karyawan

Koopmans, et al. (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau prestasi kerja yang merupakan suatu usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan kemampuan yang dimilikinya, dan hasil dari tugas atau pekerjaan tersebut akan diberi penilaian/pengukuran oleh perusahaan dimana memuat beberapa kriteria terhadap karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, maka sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Perum BULOG kota Bandar Lampung yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner melalui *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrument penelitian/kuesioner dengan masing–masing pernyataan rhitung > rtabel, sehingga pernyataan pada keseluruhan variabel (X) dan variable (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas nilai dari setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner pada setiap variabel (X1, X2, X3) dan variabel (Y) dinyatakan reliabel sebagai alat ukur

penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini dilakukan uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ikatan dan arah antara variabel dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan direktif (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Adapun hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22, sehingga hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.508	4.764		5.564	.000
	X1	2.498	.694	1.795	3.600	.001
	X2	1.044	.439	.718	2.380	.022
	X3	1.632	.459	1.823	3.554	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2. di atas, hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 20,508 + 2,498 X_1 + 1,044 X_2 + 1,632 X_3 + e$$

a. Konstanta 20,508 menyatakan bahwa jika nilai rata–rata variabel independen (kepemimpinan direktif, lingkungan kerja dan budaya

organisasi) diasumsikan bernilai nol, maka variabel dependen (kinerja karyawan) bernilai 20,508.

b. Koefisien nilai variabel kepemimpinan direktif adalah 2,498 yang menyatakan bahwa setiap penambahan sebuah variabel kepemimpinan direktif (X1) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y)

- sebesar 2,498.
- c. Koefisien nilai variabel lingkungan kerja adalah 1,044 yang menyatakan bahwa setiap penambahan sebuah variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,044.
 - d. Koefisien nilai variabel budaya organisasi adalah 1,632 yang menyatakan bahwa setiap penambahan sebuah variabel budaya organisasi (X2) sebesar satu tingkat, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 1,632.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.508	4.764		5.564	.000
	X1	2.498	.694	1.795	3.600	.001
	X2	1.044	.439	.718	2.380	.022
	X3	1.632	.459	1.823	3.554	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3. di atas, uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, sedangkan nilai ttabel dapat dilihat pada t-test, dengan rumus ($df = n - k$) atau $df = 49 - 2 = 47$, sehingga diperoleh ttabel sebesar 1.67793 dan dibulatkan menjadi 1,678. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. H1= Uji hipotesis kepemimpinan direktif (X1) pada kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung (3,600) > ttabel (1,678) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, yaitu variabel kepemimpinan direktif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.
2. H2= Uji hipotesis lingkungan kerja (X2) pada kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung (Y), dari hasil perhitungan yang

diperoleh thitung (2,380) > tabel (1,678) dengan signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, yaitu variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

3. H3= Uji hipotesis budaya organisasi (X3) pada kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung (Y), dari hasil perhitungan yang diperoleh thitung (3,554) > ttabel (1,678) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima, yaitu variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung.

Uji Simultan (Uji F)

Pada penelitian ini dilakukan uji F, yang berfungsi untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya, hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	786.185	3	262.062	22.175	.000 ^b
	Residual	531.815	45	11.818		
	Total	1318.000	48			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X1, X2, X3						

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4. yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 22,175 dan Ftabel dengan $df_1 = k - 1$ ($df_1 = 3 - 1 = 2$), maka derajat pembilangan adalah 2 dan $df_2 = n - k$ ($df_2 = 49 - 4 = 45$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,204 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $22,175 > 3,204$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, yaitu variabel kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Bulog di Bandarlampung.

Analisis Koefisien

Determinasi Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai yang digunakan adalah antara nol dan satu. Apabila nilai nya kecil maka kemampuan variabel independen ini dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 5. Hasil Uji Kofesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.570	3.43775
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5, koefisien determinasi menunjukkan angka Adjusted R Square dengan nilai 0,596. Hal ini menunjukkan bahwa 59,6% pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (kepemimpinan direktif, lingkungan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini seperti motivasi dan kompensasi.

Pengaruh Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan direktif yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung $3,600 > t_{tabel}$ 1,678 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil analisis regresiberganda diperoleh nilai $b_1 = 2,498$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan

bahwa variabel kepemimpinan direktif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel promosi yang terdiri dari 4 indikator dan 7 pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pernyataan “Pimpinan secara langsung meminta karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja”, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa pimpinan secara langsung meminta karyawan untuk mempertahankan standar prestasi kerja. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan “Pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa bahwa pimpinan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) menunjukkan Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Triguna (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PR. Djagung Prima Malang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung 3,554 > ttabel 1,678 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $b_1 = 1,632$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang diuji secara parsial menghasilkan nilai thitung 2,380 > ttabel 1,678 dan diperoleh tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$. Hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai $b_1 = 1,044$, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terbukti.

Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel promosi yang terdiri dari 6 indikator dan 10 pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pernyataan “Sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik”, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa sirkulasi udara di ruang kerja sudah cukup baik. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan “Pimpinan mempunyai jiwa kepemimpinan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa bahwa pimpinan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latif (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan item pernyataan yang terdapat pada kuesioner variabel promosi yang terdiri dari 3 indikator dan 9 pernyataan. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pernyataan “Karyawan lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok”, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berpendapat bahwa karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/ kelompok. Sedangkan nilai mean terendah terdapat pada item pernyataan “Karyawan dapat bergerak dengan cekatan, gesit, mudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan merasa bahwa dapat bergerak dengan cekatan, gesit, mudah dan cepat dalam menyelesaikan masalah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavia (2023) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lukman Hadju (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan dan motivasi yang diuji secara simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} (22,175) > F_{tabel} (3,204)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan direktif (X1), lingkungan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Hipotesis yang menyatakan kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani. Khususnya gaya kepemimpinan direktif dimana pemimpin digambarkan menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan direktif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung maka dapat disimpulkan bahwa:

secara ketat sehingga peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lumenta (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.

(1) Kepemimpinan direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Artinya hipotesis pertama diterima;

(2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog

Kantor Wilayah Lampung. Artinya hipotesis kedua diterima;

(3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Artinya hipotesis ketiga diterima;

(4) Kepemimpinan direktif, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung. Artinya hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan diantaranya:

(1) Sesuai dengan kesimpulan pertama yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinannya utamaya gaya kepemimpinan direktif yaitu dengan memberikan bimbingan khusus pada karyawannya dengan menetapkan standar kinerja, mengkoordinasi kinerja kerja dan meminta karyawan untuk mengikuti aturan organisasi;

(2) Sesuai dengan kesimpulan kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya hubungan antar karyawan, tingkat kebisingan, penerangan, keamanan, sirkulasi udara, dan peraturan kerja;

(3) Sesuai dengan kesimpulan ketiga yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka saran yang dapat diberikan adalah maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung dapat mempertahankan dan membentuk budaya organisasi yang lebih baik dengan memperhatikan beberapa hal yaitu *Descisive Compliance, customer delight*, dan *integrity*;

(4) Sesuai dengan kesimpulan keempat yaitu terdapat pengaruh kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung maka saran untuk peneliti selanjutnya

adalah perlu untuk meneliti variabel lain diluar ketiga variabel independen tersebut, karena menurut hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat sumbangan (kepemimpinan direktif, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan) adalah 59,6%, dengan asumsi bahwa pengaruh bernilai 100% maka masih ada sisa 40,4% tersisa yang kemungkinan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sma Advent Di Minahasa Utara. *Klabat Journal Of Management*, 1(2), 53-63.
- Makmun, S., & Khoiriyah, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Puskesmas Ambulu. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 19(2), 88-107.
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552.
- Prakoso, L. D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Haryanto Motor Indonesia Di Kudus Jawa Tengah* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Sudirno, H. D., & Utama, M. S. (2017). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Bplh) Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 4(1), 25-35.