

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINFLEET TEKNOLOGI INDONESIA SURABAYA

Submission date: 02-Aug-2022 07:54PM (UTC+0700)
by Rio Angga Prastya

Submission ID: 1878079194

File name: 1211800250_Rio_Angga_Prastya_Jurnal1.pdf (503.9K)

Word count: 5519

Character count: 33750

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINFLEET TEKNOLOGI
INDONESIA SURABAYA**

Rio Angga Prastya (Mahasiswa), Dr. Tri Andjarwati¹MM (Dosen Pembimbing)

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya.**

Jalan Semolowaru No. 45 Surabaya 60118, Tel. 031-5931800, Indonesia

Email: rioanggaprastya96@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of Transformational Leadership Style on the performance of office employees at PT. Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya, (2) the influence of Organizational Culture on the performance of office employees at PT. Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya, (3) the influence of the Work Environment on the performance of office employees at PT. Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya, (4) the effect of Work Stress on the performance of office employees at PT. Finfleet Teknologi Indonesia Surabaya.

The analytical tools used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test and determination analysis using SPSS 25. The sampling method is to use the population for all office employees with a total of 56 respondents.

As for the results of the study using multiple linear regression which at the same time answers the hypothesis, which shows that Transformational Leadership Style has a significant effect on the Performance of PT Employees. Finfleet Teknologi Indonesia, Organizational Culture has a significant effect on the Performance of PT. Finfleet Teknologi Indonesia. Finfleet Technology Indonesia, Work Environment has a significant effect on the Performance of PT. Finfleet Teknologi Indonesia, Work Stress has a significant effect on the Performance of PT. Finfleet Teknologi Indonesia. Finfleet Technology Indonesia.

Keywords: Transformational Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dunia bisnis dewasa ini menghadapi era baru persaingan global yang makin ketat yang disebabkan oleh globalisasi. Globalisasi sendiri didorong oleh kemajuan pesat di bidang teknologi, liberalisasi perdagangan, dan faktor-faktor lain. Aluko (2013: 4) menyatakan bahwa aset organisasi yang paling penting harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut.

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, terdapat faktor-faktor yang berpengaruh penting diantaranya adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Gaya kepemimpinan menunjukkan motivasi yang lebih besar, menyukai hal-hal yang bersifat kompetitif, suka bekerja keras, merasa dikejar waktu dan ingin selalu berusaha lebih baik dari pada kondisi sebelumnya, sehingga mengarah pada pencapaian prestasi yang lebih tinggi. Pada setiap tahap proses transformasional, keberhasilan seorang pemimpin sebagian akan tergantung kepada sikap, nilai, dan keterampilannya. mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.. Kinerja karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, hal tersebut berkaitan dengan beberapa faktor yang akan mempengaruhinya seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Karena tanpa adanya gaya kepemimpinan yang baik, budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja yang baik dan stress kerja yang dapat dikontrol maka kinerja karyawan yang optimal akan sulit tercapai. PT Finfole

Teknologi Indonesia merupakan perusahaan alih daya dengan integrasi digital yang telah menerapkan HRIS. PT Finfole Teknologi Indonesia berdiri sejak tahun 2015 dan memiliki rekam jejak pada beberapa sektor seperti manufaktur, transportasi publik, *Fast Moving Consumer Good* (FMCG) dan Jasa Pelayanan yang memenuhi standar bank-bank internasional hingga hari ini.

PT Finfole Teknologi Indonesia Cabang Surabaya dalam gaya kepemimpinan transformasionalnya selalu menekankan kepada karyawannya agar selalu memegang komitmen perusahaan yaitu untuk selalu berusaha mencapai target dan kepuasan customer, tetapi tidak diiringi dengan masukan-masukan ataupun motivasi yang positif kepada karyawannya, sehingga karyawan cenderung keberatan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dan juga budaya organisasi yang tercipta dalam suasana kerja cenderung kurang peduli antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sehingga kerjasama dan kekompakan juga jarang terlihat.

Terdapat permasalahan pada lingkungan kerja pada PT. Finfole Teknologi Indonesia Surabaya diantaranya yaitu kurangnya pendingin udara sehingga suhu udara cenderung lebih lembab dan kurang sirkulasi, kemudian tata letak ruang yang sempit sehingga peralatan-peralatan kurang tertata rapi. Permasalahan selanjutnya yang terjadi di perusahaan, yakni kondisi ketika seluruh karyawan harus mampu memenuhi target kerja individu sehingga menyebabkan pada kondisi stres kerja dan beban kerja berlebih yang diakibatkan oleh tingginya target kerja yang dibebankan pada karyawan, stress

kerja akan berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan yang mengalami stress kerja cenderung kurang bersemangat dan tidak fokus terhadap pekerjaan yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. MSDM

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2014:10) MSDM adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien demi terwujudnya tujuan perusahaan, karyawannya dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu itu sendiri. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumberdaya Manusia adalah adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

2. Perilaku Organisasi

⁵ Menurut Robbins & Judge, 2013: 10. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari dampak yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi. (Luthans, 2011: 20)

Perilaku organisasi dapat didefinisikan sebagai pemahaman, prediksi, dan pengelolaan perilaku manusia dalam organisasi. Berdasarkan pengertian⁵ diatas dapat disimpulkan bahwa Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang mempelajari perilaku manusia dalam kerjasama organisasi perusahaan yang didasarkan pada metode ilmiah (*scientific method*).

3. ² Gaya ¹ Kepemimpinan Transformasional

Menurut Yukl (2010:320) bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin transformasional yang membuat para pengikut atau karyawan menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan dan membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan diri sendiri demi organisasi. Northouse (2013:176) Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut. Untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen “peningkatan moral” dari gaya kepemimpinan transformasional murni. Dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut untuk terlibat, berkomitmen, dan memiliki visi serta tujuan bagi organisasi mereka, mendorong pengikut menjadi inovatif di dalam memecahkan masalah organisasi, dan mendukung pengikut untuk memiliki kompetensi dalam kepemimpinan melalui pembinaan dan pengawasan. Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut robbins (2010:263): 1. Kharisma, 2. Motivasi

Inspiratif, 3. Stimulasi intelektual, 4. Perhatian yang individual.

4. Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein (2010:18) Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan internal, diajarkan untuk anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut. Menurut Krietner dan kinicki (2005:79) mengatakan budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi bisa diartikan sebagai karakteristik ataupun pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi ataupun kelompok di dalam usaha tertentu. Selain itu, budaya organisasi juga bisa dijadikan sebagai alat dalam menentukan arah organisasi dan juga mengarahkan apa yang boleh dan tidak dilakukan. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131) indikator budaya organisasi dapat diukur: 1. Kesadaran diri, 2. Keagresifan, 3. Kepribadian, 4. Performa

5. Lingkungan kerja

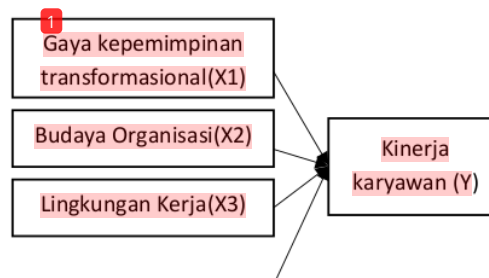
Menurut Danang (2015, p.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dimana dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Contohnya seperti penerangan, fasilitas ataupun keamanan. Menurut Afandi (2018:71): indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1. Lampu penerangan tempat kerja, 2. Jendela tempat kerja, 3. Tata warna, 4. Dekorasi, 5. Musik, 6. Suhu udara, 7. Kelembapan udara.

6. Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2011:368) stress kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terikat dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Mangkunegara (2016:157) mengemukakan jika stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180): 1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar pribadi, 4. Struktur organisasi, 5. Kepemimpinan organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Yukl (2009, p.315) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemajuan diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Dengan gaya kepemimpinan transformasional tersebut para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para pengikut termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja karyawannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wulandari, Intan Ratnawati (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1: Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan

dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena budaya organisasi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferry M. Manalu (2018) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan uraian diatas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2017:26) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjukan suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Yudi Permadi dan I Wayan Suana (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah :

H3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap

Kinerja Karyawan

Menurut Veithzal (2014:724) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Setiap karyawan dalam suatu organisasi pada saat melakukan kegiatan bekerja pasti dapat mengalami stres kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya. Stres yang berlebihan dapat menurunkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang ditentukan oleh organisasi. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Doni Fatur Rokhim (2020) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AUTO2000 Cabang Basuki Rachmat Surabaya berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Stress Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dan menggunakan metode kuantitatif dalam hal ini melihat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dan alat analisisnya menggunakan software SPSS 25.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Finfleet Teknologi Indonesia Cabang Surabaya Jl. Kebonsari Elveka 1 no. 4 Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan maret hingga bulan juni 2022.

3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini mencakup data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono 2019:194). Dan data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh tidak berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data yang dapat berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono 2018:137).

4. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Finfleet Teknologi Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018 : 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Dengan kata lain sampling jenuh bisa disebut dengan sensus, dimana seluruh

anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Finfleet Teknologi Indonesia Cabang Surabaya yang berjumlah 56 orang.

5. Definisi Variabel

Sesuai dengan judul maka peneliti mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam satu hubungan kausal, artinya satu variabel akan mempengaruhi variabel lainnya dalam hubungan sebab akibat. Variabel yang dapat memengaruhi variabel lainnya disebut variabel independent (X), dan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas adalah variabel dependent (Y). Sesuai dengan hipotesis diatas maka peneliti membatasi penelitian dengan 5 variabel:

1. Variabel Independent (X1): gaya kepemimpinan transformasional,
2. Variabel independent (X2): budaya organisasi
3. Variabel independent (X3): lingkungan kerja
4. Variabel independent (X4): Stress kerja
4. Variabel dependent (Y): kinerja karyawan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara dan pengisian kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya. Menurut Sugiyono (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial . Skala pada penelitian ini berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral(N) Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam penelitian ini yang menjadi responden dalam pengisian kuesioner adalah seluruh karyawan PT. Finfleet Teknologi Surabaya sebanyak 56 orang karyawan.

7. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2018:51).

b. Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual terdistribusi

normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini tidak lolos maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$, Ghozali (2012:160).

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (Independen).⁴ Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena $VIF = 1 / \text{tolerance}$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2012:139) uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Koefisien signifikansi harus dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya (biasanya 5%). Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (homoskedastisitas). Jika koefisien signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedestisitas atau tidak terjadi heteroskedestisitas.

4. Uji Autokorelasi

Ghozali (2012:110) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji durbin Watson dengan membandingkan nilai durbin Watson hitung (d) dengan durbin Watson tabel yaitu batas (du) dan batas bawah (dL).

d. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linear berganda mempunyai empat variabel bebas dan

dinyatakan dengan X1, X2, X3 dan X4. Karena X adalah variabel bebas, berarti satu sama lain adalah bebas, X1, X2, X3 dan X4 adalah empat variabel bebas yang berbeda. Juga b simbol dari koefisien regresi, b1, b2 dan b3 juga merupakan dua koefisien regresi yang berbeda.

2. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen Ghazali (2012:99).

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ditulis dengan simbol R^2 (R kuadrat), yang merupakan bagian (proporsi) dari total variasi dalam Y (variabel tak bebas) yang dapat dijelaskan oleh hubungan antara Y dan X. Nilai koefisien determinasi adalah 0 atau 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

Uji validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	X1.1	0,589	VALID
	X1.2	0,568	VALID
	X1.3	0,676	VALID
	X1.4	0,588	VALID
	X1.5	0,671	VALID
	X1.6	0,756	VALID
	X1.7	0,611	VALID
	X1.8	0,720	VALID
	X1.9	0,709	VALID
	X1.10	0,704	VALID
	X1.11	0,482	VALID
	X1.12	0,690	VALID
	X1.13	0,759	VALID
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,614	VALID
	X2.2	0,605	VALID
	X2.3	0,663	VALID
	X2.4	0,697	VALID
	X2.5	0,652	VALID
	X2.6	0,684	VALID
	X2.7	0,674	VALID
	X2.8	0,684	VALID
	X2.9	0,765	VALID
	X2.10	0,692	VALID
	X2.11	0,707	VALID
	X2.12	0,817	VALID
	X2.13	0,792	VALID
	X2.14	0,750	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,719	VALID
	X3.2	0,733	VALID
	X3.3	0,736	VALID
	X3.4	0,767	VALID

	X3.5	0,855	VALID
	X3.6	0,858	VALID
	X3.7	0,687	VALID
	X3.8	0,772	VALID
	X3.9	0,670	VALID
	X3.10	0,601	VALID
	X3.11	0,778	VALID
	X3.12	0,748	VALID
	X3.13	0,909	VALID
	X3.14	0,787	VALID
Stres Kerja (X4)	X4.1	0,670	VALID
	X4.2	0,641	VALID
	X4.3	0,539	VALID
	X4.4	0,553	VALID
	X4.5	0,465	VALID
	X4.6	0,642	VALID
	X4.7	0,542	VALID
	X4.8	0,614	VALID
	X4.9	0,644	VALID
	X4.10	0,650	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	X4.11	0,607	VALID
	X4.12	0,581	VALID
	Y.1	0,626	VALID
	Y.2	0,742	VALID
	Y.3	0,771	VALID
	Y.4	0,658	VALID
	Y.5	0,697	VALID
	Y.6	0,711	VALID
	Y.7	0,791	VALID
	Y.8	0,556	VALID
	Y.9	0,487	VALID
	Y.10	0,793	VALID
	Y.11	0,587	VALID
	Y.12	0,671	VALID
	Y.13	0,694	VALID

	Y.14	0,718	VALID
--	------	-------	-------

Sumber: data diolah 2022

rtabel didapat sebesar 0,2632. Pada tabel 4.11 nilai r hitung lebih besar dari r tabel menunjukkan bahwa pertanyaan dapat mengukur variabel yang ingin diukur, atau pertanyaan tersebut valid. Artinya semua pertanyaan dapat mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Uji Validitas

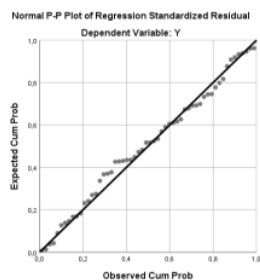
Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1)	0,887	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,919	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,942	0,70	Reliabel
Stres Kerja (X4)	0,833	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,70	Reliabel

Sumber: data diolah 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur variabel Gaya Kepemimpinan Transformatioanl, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandariz ed Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,71439405
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,050
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji diatas, bisa dilihat bahwa titik-titik berada di sekitar garis dan pada tabel 4.13 bisa juga dilihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-smirnovada di $0,200 > 0,05$. Maka bisa

dipastikan bahwa model regresi dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

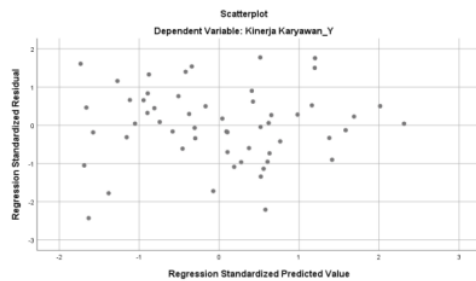
Uji Multikolinearitas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Transformatioanl_X1	,509	1,964
	Budaya Organisasi_X2	,352	2,843
	Lingkungan Kerja_X3	,472	2,119
	Stres Kerja_X4	,653	1,531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

- Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatioanl (X1), nilai tolerance $0,509 > 0,1$ dan VIF $1,986 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel Budaya Organisasi (X2), nilai tolerance $0,352 > 0,1$ dan VIF $2,843 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel Lingkungan Kerja (X3), nilai tolerance $0,472 > 0,1$ dan VIF $2,119 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinieritas.
- Variabel Stres Kerja (X4), nilai tolerance $0,653 > 0,1$ dan VIF $1,531 < 10$ maka disebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa titik titik dalam grafik tersebut menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Berdasarkan hal ini maka bisa disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the	
	Estimate	Durbin-Watson
1	3,857	1,840

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja_X4, Lingkungan Kerja_X3, Gaya Kepemimpinan Transformasional_X1, Budaya Organisasi_X2
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa d sebesar 1,840, Jika $dU < d < 4 \cdot dU$ maka tidak terjadi autokorelasi. Maka dapat disimpulkan $1,724 < 1,840 < 2,275$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,153	4,849
	Gaya Kepemimpinan Transformasional_X1	,241	,107
	Budaya Organisasi_X2	,272	,119
	Lingkungan Kerja_X3	,193	,080
	Stres Kerja_X4	,301	,113

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier berganda antara variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka didapat hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 4,153 + 0,241 + 0,272 + 0,193 + 0,301 + e$$

Berdasarkan hasil pengujian tersebut penjelasan persamaannya adalah:

a) Nilai konstanta (α) yang dihasilkan yaitu sebesar 4,153 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan ialah sebesar 4,153 atau lebih dari nol satuan.

b) Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transformasional (β_1) sebesar 0,241

dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transnformasional mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,241 dengan asumsi variabel lain konstan.

- c) Nilai koefisien Budaya Organisasi (β_2) sebesar 0,272 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lain konstan.

- d) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (β_3) sebesar 0,193 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,193 dengan asumsi variabel lain konstan.

- e) Nilai koefisien Stres Kerja (β_4) sebesar 0,301 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel Stres Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar

0,301 dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,857	,396
Gaya Kepemimpinan Transformasional_X1	2,249	,029
Budaya Organisasi_X2	2,297	,026
Lingkungan Kerja_X3	2,410	,020
Stres Kerja_X4	2,650	,011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, analisis Uji t parsial adalah sebagai berikut:

- a) Uji t parsial antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dari hasil pengolahan tersebut diperoleh nilai thitung sebesar $2,249 > 2,007$ dengan signifikan $0,029 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b) Uji t parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dari hasil pengolahan tersebut diperoleh nilai thitung sebesar $2,297 > 2,007$ dengan signifikan $0,026 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan

Transformasional berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima.

- c) Uji t parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil pengolahan tersebut diperoleh nilai thitung sebesar $2,410 > 2,007$ dengan signifikan $0,020 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima.
- d) Uji t parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dari hasil pengolahan tersebut diperoleh nilai thitung sebesar $2,650 > 2,007$ dengan signifikan $0,011 < 0,05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	32,659	,000 ^a
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja_X4, Lingkungan Kerja_X3, Gaya Kepemimpinan Transformasional_X1, Budaya Organisasi_X2

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas di dapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 32,659 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,39. Karena nilai F hitung $32,659 > 2,74$, Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,848 ^a	,719	,697	3,857

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja_X4, Lingkungan Kerja_X3, Gaya Kepemimpinan Transformasional_X1, Budaya Organisasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Sumber: data diolah 2022

Berdasarkan pada perhitungan Koefisien Determinasi (R Square) diatas, diperoleh 0,719 atau sebesar 71,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 71,4% variasi variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

sedangkan sisanya sebesar 28,6% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas dalam bagian sebelumnya terkait **1** Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka kesimpulan yang dapat dihasilkan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,249 > 2,007$) dan nilai signifikansinya $> 0,05$ ($0,029 > 0,05$).
2. Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,297 > 2,007$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$).
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,410 > 2,007$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,020 < 0,05$).
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja

Karyawan, dengan hasil uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,650 > 2,007$) dan nilai signifikansinya $< 0,05$ ($0,011 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- arif yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. 2016.
- B. Tewal, ;Adolfina;, merinda H. C. Pandowo, and hendra N. ; Tawas, *perilaku organisasi*, 1st ed. CV.Patra Media Grafindo Bandung, 2017.
- D. Sunyoto, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service), 2015.
- E. Edison, Y. Anwar, and I. Komariah, *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*, 1st ed. Bandung: Alfabeta, 2016.
- G. Yukl, *Kepemimpinan dalam organisasi*, 5th ed. Jakarta Indeks, 2010.
- H. Edgar, *Organizational Culture And Leadership*, 4th ed. Jossey-Bass, 2010.
- Imam ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang BP Undip, 2012.
- J. M. Burns, *Transforming leadership : a new pursuit of happiness*. New York : Grove Press, 2004.

- M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2014.
- T. Looker and O. Gregson, *Managing stress mengatasi stres secara mandiri*, 1st ed. Yogyakarta: BACA, 2005.
- Northouse, P. G., *Leadership: Theory and Practice*, (6th ed). Sage Publications, Inc. (2013).
- P. Afandi, *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing, 2018.
- R. Kreitner and A. Kinicki, *Perilaku organisasi: organizational behavior*. Salemba Empat, 2005.
- Rivai Dan Ella, Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta, 2013.
- Robbins, P. Stephen & M. Coutler, *Human Resource Management*, 16 jilid 1. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- S. P. Robbins, *Manajemen*, 1st ed. Jakarta Erlangga, 2010
- S. P. Robbins and A. J. Timothy, *perilaku organisasi*, 12th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2008
- S. P. Robbins and A. J. Timothy, *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 -12/E*, 12th ed. Salemba Empat, 2013
- S. Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung*: CV Pustaka Setia, 2010.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta, 2018.
- T. H. Handoko, *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, 2nd ed. BPFE Yogyakarta, 2014.
- V. Rivai and D. Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, 3rd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- V. Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, 2014.
- Aisyah Mawar Rahayu, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Redaksi Pt. Riau Pos Intermedia Pekanbaru," *Fak. Ekon. Dan Ilmu Sos. Univ. Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru*, pp. 1–116, 2020, [Online].
- A. Shalahuddin and B. P. Marpaung, "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara," *J. Manaj. Teor. dan Ter. J. Theory Appl. Manag.*, vol. 7, no. 1, 2016, doi: 10.20473/jmtt.v7i1.2685.
- dasvil Dasvil, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses," Universitas Buddhi Dharma, 2019.
- D. Supriatin, S. R. Amelia, and Y. I. Roshela, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Perwira J. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–7, 2021, doi: 10.54199/pjeb.v1i1.12.
- E. P. Wijaya, "Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.

- Semangat Baru Jaya,” Agora*, vol. 4, no. 1, pp. 83–88, 2016.
- F. M. Manalu, “*Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT PLN Batam*,” *J. equilibiria* Vol. 5 No. 2 Tahun 2018, vol. 5, no. 2, pp. 100–114, 2018.
- H. T. Munardi, T. Djuhartono, and N. Sodik, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance*,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 336, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12371.
- I. Soetopo, A. Kusmaningtyas, and T. Andjarwati, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang*,” *JMM17 J. Ilmu Ekon. dan Manaj.*, vol. 5, no. 02, 2019, doi: 10.30996/jmm.v5i02.1947.
- L. Tintami, A. Pradhanawati, and H. S. Nugraha, “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian Skt Megawon Ii Pt. Djarum Kudus*,” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 189–196, 2013, [Online]. Available: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/1634>.
- Musran, M. Makrus, and Wargianto, “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja*,” *JEM J. Ekon. dan Manaj. STIE Pertiba Pangkalpinang*, vol. 05, no. 02, pp. 1–19, 2019.
- M. H. Senny, L. Wijayaningsih, and M. Kurniawan, “*Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga*,” *Sch. J. Pendidik. dan Kebud.*, vol. 8, no. 2, pp. 197–209, 2018, doi: 10.24246/j.js.2018.v8.i2.p197-209.
- Ms. Gita Sugiyarti SE, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*,” *Serat Acitya – J. Ilm. UNTAG Semarang*, vol. 2, no. 1, pp. 1–118, 2009.
- N. Khusna, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Cv. Sunteak Alliance Jepara)*,” *Skripsi*, vol. 3, 2015.
- Nugrohoseno, D., Widyastuti., Untarini, N., Artanti, Y. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sdm Pt. Semen Gresik (Persero) Tbk.* *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Volume 6 No. 1 Agustus, 13(1), 43–51.
- R. Akbar, N. Noermijati, and E. A. Troena, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (studi pada KPPN Makassar 1 dan KPPN Makassar 2)*,” *J. Apl. Manaj.*, vol. 14, no. 3, pp. 537–545, 2016, doi:

10.18202/jam23026332.14.3.14.

- S. Nur Faidah, ***“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Struktur Organisasi Terhadap Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Dan Dampaknya Pada Kualitas Informasi (Survei Pada Bumn Sektor Transportasi Di Kota Bandung),”*** Universitas Pasundan Bandung, 2016.
- T. supriatin, ***“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Taspen (Persero) Kcu Bandung,”*** Universitas Pasundan Bandung, 2018.
- U. As Sajad, ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Puskesmas Sibela Surakarta),”*** 2021.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. ***Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).*** Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Y. Ahmad, B. Tewal, and R. N. Taroreh, ***“Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado,” J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.,*** vol. 7, no. 3, pp. 2303–1174, 2019.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FINFLEET TEKNOLOGI INDONESIA SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

18%
SIMILARITY INDEX

16%
INTERNET SOURCES

18%
PUBLICATIONS

24%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya 9%
Student Paper

2 jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id 3%
Internet Source

3 ejurnal-unespadang.ac.id 2%
Internet Source

4 etheses.uin-malang.ac.id 2%
Internet Source

5 repo.unsrat.ac.id 1%
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches < 60 words

Exclude bibliography On