

The Effect of Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at CV Shuto Jaya Bersama

Gatot Hery Djatmika¹⁾, Putu Tirta Sari Ningsih^{2*)}, Budi Harsono³⁾, Nuvikha Alviah⁴⁾

¹⁾ Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

²⁾ Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin

³⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author: putu_tirtasari@yahoo.com, Jakarta, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i1.2692>

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at CV Shuto Jaya Bersama. The method used in this study uses a descriptive quantitative method. This study was conducted by looking for primary data with a sample of 50 respondents of CV Shuto Jaya Bersama employees. The data processed with statistical analysis with validity tests, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing through t-tests and F-tests, and determinant coefficient analysis (R). From the results of the analysis, it shows that the results of the multiple linear regression test are $Y = 0.972 + 0.291 X_1 + 0.531 X_2 + 0.298 X_3$. The results of the t-test indicate that the leadership style of organizational culture and work environment each have a partial positive and significant effect on Employee Performance at CV Shuto Jaya Bersama. The results of the F test show that H_0 is rejected and H_a is accepted with an Fcount value of $29.874 > F_{table} 2.80$ at a significant $0.000 < F_{table} 0.05$. So the F test shows that Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment have a simultaneous positive and significant effect on Employee Performance at CV Shuto Jaya Bersama with a percentage of determination coefficient results of 66%. The study shows that the performance of CV Shuto Jaya Bersama employees is good. With this good performance, it can have a positive impact on the progress of the organization and provide satisfaction to customers.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Shuto Jaya Bersama. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Penelitian ini dilakukan dengan mencari data primer dengan jumlah sampel 50 responden karyawan CV Shuto Jaya Bersama. Data yang diolah dengan analisis statistik dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinan (R). Dari hasil analisis, menunjukkan bahwa hasil uji regresi linier berganda adalah $Y = 0.972 + 0.291 X_1 + 0.531 X_2 + 0.298 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan budaya organisasi dan lingkungan kerja masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Shuto Jaya Bersama. Hasil uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai Fhitung $29,874 > F_{tabel} 2,80$ pada signifikan $0,000 < F_{tabel} 0,05$. Sehingga uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Shuto Jaya Bersama dengan persentase hasil koefisien determinasi sebesar 66%. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV Shuto Jaya Bersama sudah baik. Dengan kinerja yang baik tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang berkembang dengan pertumbuhan penduduk dan laju perekonomian yang tinggi. Sebagai negara dengan kondisi ekonomi yang berkembang, industri salah satu sektor andalan yang mendorong pertumbuhan ekonomi. Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir pertumbuhan industri Indonesia berada pada kisaran 2,2 – 6,1%. Dikarenakan perkembangan teknologi yang terus berubah, tuntutan masyarakat yang mau cepat, praktis dan cashless, maka industri jasa berkembang tak terkecuali dalam bidang e-commerce. E-commerce menawarkan transaksi penjualan produk dan jasa secara online. E-commerce yang sudah dijumpai antara lain Lazada, Tokopedia atau jasa transportasi seperti Gojek hingga Grab Bike. Pada dunia usaha, munculnya industri makanan merupakan salah satu sub sektor industri yang memiliki pengaruh besar dalam peningkatan daya saing industri di Indonesia. Salah satu industri makanan adalah industri makanan yang memproduksi makanan berupa coklat bola, karena penduduk Indonesia kalangan remaja dan anak-anak sangat mengemari coklat bola.

Kemajuan organisasi tidak terlepas dari kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi. Organisasi harus didukung sumber daya manusia dan sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. Manusia merupakan pengendali faktor sumberdaya yang lain. Sumber daya manusia merupakan faktor yang saat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi merupakan penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha (2010:15) “Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu sedangkan kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalasan

dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Berdasar data prasurvey, rendahnya semangat kerja karyawan karena banyak karyawan yang sering tidak masuk kerja karena sakit, ijin, alfa ataupun terlambat, ini akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja perusahaan. Besarnya dampak yang ditimbulkan oleh penurunan kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi seorang manajer atau pimpinan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Rivai dan Mulyadi (2012: 374), mengatakan 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. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi, dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Beberapa pendapat ahli secara umum menekankan bahwa dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, agar dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

Widodo (2015: 95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

Pada dasarnya kinerja yang baik mengikuti cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian dari pihak manajemen, bila hendak mencapai tujuan.

CV Shuto Jaya Bersama adalah perusahaan yang bergerak dibidang makanan produksi coklat bola yang berdiri pada tahun 2021. Agar perusahaan tumbuh, berkembang dan survive dalam kondisi persaingan maka organisasi bisnis harus membangun image secara baik. Perusahaan harus mengembangkan kepemimpinan yang memiliki visi jauh kedepan, memiliki nilai-nilai budaya organisasi yang kuat, serta mampu di implementasikan

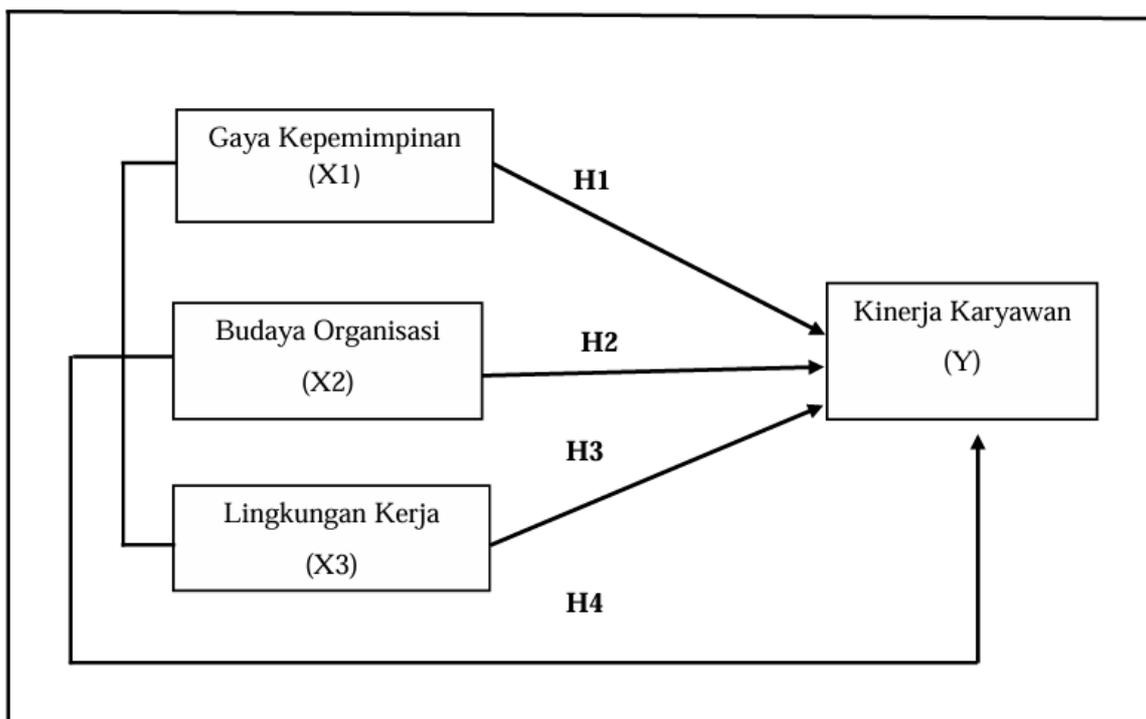
oleh seluruh bagian yang ada dalam organisasi. Pemimpi diharapkan mampu mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan kepuasan pelanggan. Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga harus mendapatkan perhatian yang serius oleh pihak manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kenyamanan bagi karyawan yang pada akhirnya berdampak kepada produktivitas yang tinggi.

Hasil produktivitas yang tinggi berasal dari kinerja karyawan yang optimal sehingga mampu menciptakan produk yang unggul, kompetitif dan berdaya saing tinggi. Ketiga unsur tersebut yaitu manajemen atau kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada CV Shuto Jaya Bersama merupakan komponen yang sangat penting. Ketiga komponen tersebut saat ini berada dalam kondisi yang tidak optimal. Hal tersebut berdampak secara internal kepada kepuasan karyawan dan eksternal kepada kepuasan pelanggan. Atas dasar permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Pada CV Shuto Jaya Bersama).

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Cv. Shuto Jaya Bersama, Tangerang Pergudangan Grand Cisoka Blok E No.16. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode kuantitatif disebut juga pendekatan traditional, positivisme, experimental dan empiricist. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori dan hipotesis melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dalam angka (quantitative) dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang hendak dicari solusi pemecahannya melalui penelitian. Jawaban sementara tersebut didasarkan pada teori-teori yang dikaji. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 = Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2 = Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3 = Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H4 = Diduga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Untuk memperoleh data kuantitatif variabel diatas diukur dengan menggunakan skala interval dengan memakai metode pengukuran yang dikembangkan oleh Likert. Formasi dan daftar pertanyaan yang diajukan adalah bentuk tertutup, dimana responden hanya diperkenankan untuk memilih jawaban dari sekian alternatif jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan memiliki 5 poin skala penentu skor adalah sebagai berikut:

1. Sangat Setuju : Skor 5

2. Setuju : Skor 4

3. Kurang Setuju : Skor 3
4. Tidak Setuju : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju : Skor 1

Menurut margono (2013:80) populasi adalah wilayah generasional yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat tersebut menjadi salah satu acuan bagi peneliti untuk menentukan populasi. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada CV Shuto Jaya Bersama yang berjumlah 50 responden. Penelitian sebagian dari populasi, disebut penelitian sampel (Arikunto, 2006:131). Suatu penelitian harus dapat melakukan pengambilan data terhadap populasi.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2012:39). Berdasarkan pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (Sugiyono 2012:40).

2. Variabel Bebas atau independen

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Sugiyono 2012:39).

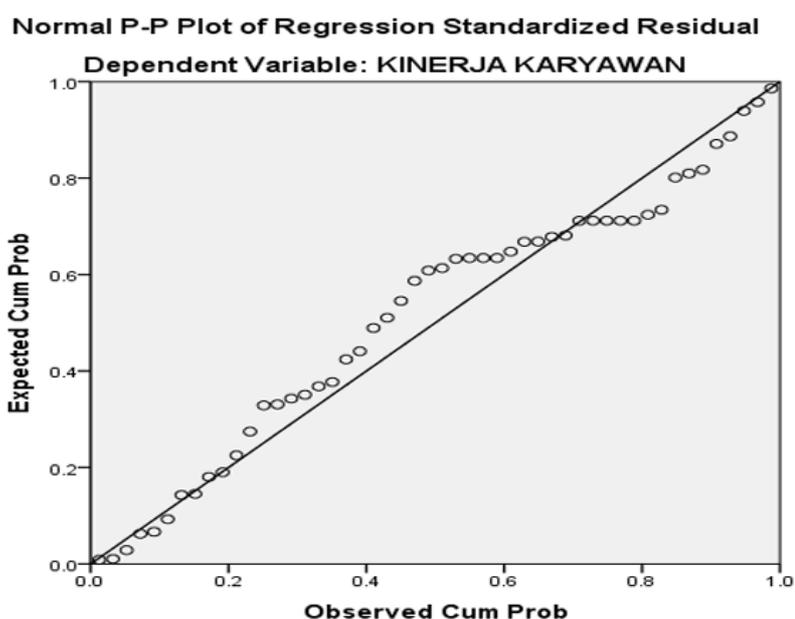
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas ditujukan untuk mengetahui kenormalan distribusi data untuk setiap variabel penelitian. Uji normalitas juga ditujukan untuk mengetahui apakah variabel yang ada dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Sehingga dapat ditentukan jenis statistik yang digunakan untuk langkah selanjutnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS V.24.00 for windows untuk melakukan pengujian data berdistribusi normal atau tidak. Perhatikan tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.817809
Most Extreme Differences	Absolute	0.132
	Positive	0.099
	Negative	-0.132
Test Statistic		0.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

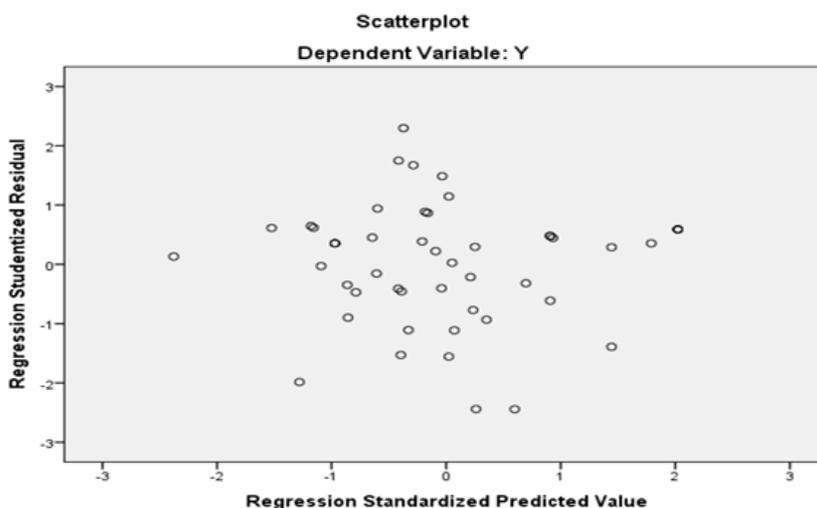
Jika nilai Asymp Sig lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil sebesar 0.030 yang artinya terdistribusi normal. Uji kenormalan dapat juga dilihat dari grafik normal P-P Plot dari gambar yang diolah data SPSS sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Data diatas dikatakan berdistribusi normal jika data tersebut tersebar di sekeliling garis. Pada gambar normal P-P plot diatas terlihat bahwa data menyebar pada garis diagonal. Sehingga dapat dikatakan bahwa data telah terdistribusi normal.

Pengujian Heterokedastisitas yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Jika terjadi kesamaan, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya heterokedastisitas, yaitu dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya ZRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya suatu pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-standardized. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS V.24 for windows, hasil dari pengolahan data untuk diuji heterokskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot dibawah ini:



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Hasil grafik scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Artinya tidak terjadi heterokdastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Apabila dalam analisis

terdeteksi multikolinearitas dari angka estimasi koefisien regresi yang didapatkan mempunyai nilai yang tidak sesuai dengan substansi, sehingga dapat menyesatkan interpretasi. Selain itu juga nilai standard error setiap koefisien regresi dapat menjadi tidak terhingga. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas antara variabel bebas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji multikloinearitas dengan metode TOL dan VIF

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.972	3.871		0.251	0.803		
	X1	0.291	0.133	0.238	2.189	0.034	0.623	1.604
	X2	0.531	0.147	0.428	3.598	0.001	0.522	1.917
	X3	0.298	0.115	0.288	2.583	0.013	0.595	1.68

a. Dependent Variable: Y

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) lebih dari 10, selain itu juga tidak dapat nilai tolerance yang $> 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel bebas (independent).

Uji auto korelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik seperti (normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas). Uji ini dibutuhkan dalam analisis regresi linier sederhana maupun berganda. Auto korelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari gejala autokorelasi. Ada beberapa cara atau teknik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala autokorelasi seperti uji Durbin Watson.

Tabel 3. Uji Auto Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	0.661	0.639	1.876	2.102
a. Predictors: (Constant), X3, X2,X1					
b. Dependent Variable: Y					

Keterangan:

- 1) Simbol “k” pada table menunjukkan banyaknya variabel bebas tidak termasuk variable berikut.
- 2) Simbol “n” pada tabel menunjukkan banyaknya observasi.

Maka Hasil Uji Autokorelasi Durbin Watson:

$K = 3$ adalah jumlah variabel independen (X_1, X_2, X_3)

$N = 50$ (total responden)

$d = 2.102$

$dL = 1.4206$

$dU = 1.6739$

$4-dL = 4 - 1.4206 = 2.5794$

$4-dU = 4 - 1.6739 = 2.3261$

Hasil dari $= dU < d < 4-dU$

$$= 1.6739 < 2.102 < 2.3261$$

Yang berarti tidak terdapat auto korelasi.

Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menentukan apakah variabel (Y) dapat disebabkan oleh variabel (X). Adapun rumus yang digunakan adalah

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Adapun untuk memudahkan dalam melakukan perhitungan, peneliti menggunakan SPSS V.24.00. Berikut pengerjaan menggunakan SPSS:

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.972	3.871		0.251	0.803
	X1	0.291	0.133	0.238	2.189	0.034
	X2	0.531	0.147	0.428	3.598	0.001
	X3	0.298	0.115	0.288	2.583	0.013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta nilai α sebesar 0.972 dan untuk X1 nilai b 0.291 sementara X2 nilai b sebesar 0.531 serta X3 nilai b sebesar 0.298. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.972 + 0.291X_1 + 0.531X_2 + 0.298X_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui bahwa:

- a. Variabel X₁ sebesar 0.291, Mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y. variabel X₁ mempunyai pengaruh yang lebih kecil dibandingkan dengan variabel X₂ dan variabel X₃.
- b. Variabel X₂ sebesar 0.531, Mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Variabel X₂ mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel X₁ dan variabel X₃.
- c. Variabel X₃ sebesar 0.298, Mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y. Variabel X₃ mempunyai pengaruh yang lebih besar dengan variabel X₁ dan variabel X₂ mempunyai pengaruh yang lebih besar.

Uji t tujuannya untuk menguji signifikan koefisien dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel secara parsial terhadap variabel terikat. Seperti variabel bebas X terhadap variabel terikat Y, hasil perhitungan uji t dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.972	3.871		0.251	0.803
	X1	0.291	0.133	0.238	2.189	0.034
	X2	0.531	0.147	0.428	3.598	0.001
	X3	0.298	0.115	0.288	2.583	0.013
a. Dependent Variable: Y						

1. Menentukan hipotesis
 - a. Hipotesis 1 (Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan).
H₀ : Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H_a : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hipotesis 2 (Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

H₀ : Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Hipotesis 3 Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan).

H₀ : Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan thitung

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,189, Budaya Organisasi sebesar 3,598 dan Lingkungan Kerja sebesar 2,583.

3. Menentukan T tabel

Nilai T tabel diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ Tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right)$$

$$= t (0,025 : 50 - 3 - 1)$$

$$= t (0,025 : 46) = 2,012$$

Maka dari rumus tersebut diketahui t tabel adalah 2.011

4. Pengambilan Keputusan

H₀ ditolak dan H_a diterima jika thitung > Ttabel

H₀ diterima dan H_a ditolak jika < Ttabel

5. Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan yang didapatkan dari setelah mengetahui nilai thitung dan Ttabel beserta nilai signifikannya:

- a) Gaya Kepemimpinan Berdasarkan hasil perhitungan dari uji variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh angka thitung sebesar 2,189 > Ttabel sebesar 2,012, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga dapat diperkuat oleh nilai signifikansi 0,034 < 0,05 (α = 5%). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan CV. Shuto Jaya Bersama.

b) Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan dari uji variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh angka thitung sebesar $3,598 > T_{tabel}$ sebesar 2,012, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan CV. Shuto Jaya Bersama.

c) Lingkungan Kerja Berdasarkan hasil perhitungan dari uji variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh angka thitung sebesar $2,583 > T_{tabel}$ sebesar 2,012, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga dapat diperkuat dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan CV. Shuto Jaya Bersama.

Uji F merupakan pengujian signifikansi. Dengan menggunakan SPSS 24.00 dapat dilihat pada tabel ANOVA sebagai berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	315.463	3	105.154	29.874	.000 ^b
	Residual	161.917	46	3.52		
	Total	477.38	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Tahap-tahap untuk melakukan uji F sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis:

H_0 : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_a : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Menentukan Fhitung

Fhitung adalah sebesar 29,874

3. Menentukan Ftabel

Ftabel dicari melalui tabel statistika pada tingkat signifikan 5% $df1 = k-1 = n - 1 = 3$ sedangkan $df2 = n - k = 50 - 3 = 47$ ditemukan bahwa Ftabel sebesar 2,80

4. Pengambilan Keputusan

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $Fhitung > Ftabel$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $Fhitung < Ftabel$

5. Dari hasil uji F dapat diperoleh Fhitung 29,874 > Ftabel 2,80 pada signifikan 0,000 < Ftabel 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini hasil uji Koefisien Determinasi:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	0.661	0.639	1.876	2.102
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2					
b. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinansi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,661. Hal ini berarti kemampuan variabel terikat (Y) adalah sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel X₁, variabel X₂ dan Variabel X₃ sedangkan 34% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dan diuraikan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Perhitungan Uji t untuk uji variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap

Kinerja Karyawan diperoleh t hitung sebesar $2,189 > T_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig gaya kepemimpinan $0,034 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Shuto Jaya Bersama.

2. Berdasarkan Perhitungan untuk uji variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan diperoleh angka thitung sebesar $3,598 > T_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig budaya organisasi sebesar $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Shuto Jaya Bersama.
3. Berdasarkan Perhitungan untuk uji variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan angka thitung $2,583 > T_{\text{tabel}} 2,012$ dan nilai sig sebesar $0,013 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Shuto Jaya Bersama.
4. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{\text{hitung}} 29,874 > F_{\text{tabel}} 2,80$ dengan nilai signifikan $0,000 < F_{\text{tabel}} 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan dan diuraikan, maka dapat disarankan kepada pihak manajemen, sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan perlunya meningkatkan peran dari seorang pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Shuto Jaya Bersama. Bahwa gaya kepemimpinan harus lebih berbaur pada karyawan, pemimpin harus lebih memperhatikan karyawan agar tidak terjadi kesalahan, pemimpin juga harus bisa mengatasi masalah jika karyawan melakukan kesalahan.
2. Budaya organisasi pada dasarnya memiliki nilai-nilai, kebijakan dan peraturan yang diterapkan didalam sebuah organisasi yang ditaati oleh semua anggota organisasi. Budaya tersebut berfokus pada lingkungan internal seperti pengawasan dan instruksi-instruksi yang diberikan harus dilakukan pada karyawan CV Shuto Jaya Bersama untuk partisipasi anggota organisasi.
3. Kondisi lingkungan kerja pada CV Shuto Jaya Bersama sudah baik harus tetap dijaga dan dipertahankan dengan suasana lingkungan kerja baik berdampak kenyamanan dan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

4. Kinerja karyawan sudah baik pada CV Shuto Jaya Bersama menjadi suatu perhatian oleh pihak manajemen. Dengan kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan organisasi yang pada akhirnya memberikan kepuasan pada pelanggan.
5. Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data serta mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan penelitian sehingga dapat dilaksanakan lebih baik.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan dapat dijadikan bahan acuan pengembangan penelitian selanjutnya.

REFERENSI

- Agustin, D. S. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 1, No. 1, 2020, 8-19.
- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gama Panca Makmur Di Tangerang. Jurnal ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4, No. 2, 128-136.
- Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT " X " Sidoarjo . Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 , 91-102.
- Bahri Syaiful. (2021). Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: Andi.
- Emil, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang. Jurnal Manajemen dan Sains (JMAS) Vol.3 No.1, 26-38.
- Endiet Jaloe Prasetyo, S. L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dimensi, Vol. 9, No. 2, Juli 2020, 9, 186-201.
- Husein, B. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Tata Kelola Volume 7, Nomor 2, 89-94.

- Heriyanti, S. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 4 No 2, Juni 2021, 4, 1-13.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toeng Market Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 48-52.
- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management* Vol. 1 No. 2, 53-63.
- Marayasa, I. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Black Platinum Energy LTD. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 1, No.3, 62-73.
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences* Vol 3, No. 2, 629-636.
- R. Sasingkelo., C. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA* Vol.4 No.4, 2107 - 2114.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal manajemen pendidikan Islam*, 952-962.
- Sule, Erni Tisnawati, & Priansa Doni Juni. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Anna.
- WSU, E. P. (2017). Analisis Kinerja Industri Manufaktur di Indonesia. (*Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*) Volume 17, No. 1, Januari - Juni, 183-198.