

The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture, Training And Work Environment On Employee Performance At PT. Alpha Scorpio

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Alfa Scorpi

Cindy Oktaviany Angelia¹, Jholant Bringg Luck Amelia Br Sinaga^{2*}, Siwaji Krishna Naidu³, Ricky Michael Ginting⁴, Tryatno Budianto Ketaren⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

jholantisinaga@unprimdn.ac.id*

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of leadership style, work motivation, organizational culture, training and work environment on employee performance at PT. Alfa Scorpi. This study uses the SPSS application. In this study, the population used at PT Alfa Scorpi was 54 people. The method used in this study was a quantitative approach. The results of this study partially leadership style variables have a significant effect on employee performance, work motivation variables partially have a significant effect on employee performance, organizational culture variables partially have a significant effect on employee performance, job training partially has a significant effect on employee performance, work environment variables are partially partial significant effect on employee performance

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture, Training, Work Environment, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Alfa Scorpi. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan pada PT Alfa Scorpi adalah 54 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja.

1. Pendahuluan

Karyawan sangat penting bagi perusahaan dan merupakan salah satu sumber daya yang akan menentukan kemajuan suatu perusahaan. Selain itu, di samping perkembangan teknologi yang semakin maju, diharapkan seseorang untuk terus meningkatkan kapasitas mereka sesuai dengan kemampuan mereka. Oleh karena itu, perusahaan sebenarnya harus memiliki pilihan untuk menggunakan karyawan yang sangat berkualitas dan berkomitmen, yang dapat memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kinerja karyawan yang positif berdampak baik pada perusahaan itu sendiri. Dengan pelaksanaan pekerja yang positif, memberikan rasa percaya diri bagi perusahaan dalam menyelesaikan lompatan kemajuan perusahaan, baik bagi manager, maupun mengakui sisi perusahaan yang berbeda. Dalam sebuah organisasi, seorang pekerja harus memiliki kapasitas yang berbeda, dilihat dari bidang atau divisi yang melibatkan karyawan tersebut.

Karyawan (sumber daya manusia) merupakan aset penting dalam organisasi. Karena sebagai salah satu komponen dalam organisasi. Selanjutnya, dalam pembentukan SDM merupakan komponen yang paling strategis, kita harus memahami dan mengakui administrasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas dan memiliki kapasitas administrasi yang besar dan sah dari presentasi pekerjanya agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Agar pengelolaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan organisasi, salah satu upaya yang dilakukan adalah memiliki cikal bakal yang baik dalam menjalankan satu sistem kepemimpinan yang dapat berperan dalam meningkatkan kualitas SDM, terutama kinerja karyawan.

Saat ini, masalah utama yang menjadi kendala dalam sebuah perusahaan adalah kesulitan memiliki kemampuan untuk membangun SDM yang dapat menjadi titik awal yang kuat untuk sebuah organisasi. Faktor kesulitan dalam memiliki SDM yang kuat juga karena tidak adanya jiwa inisiatif yang digerakkan oleh para pemimpin di setiap divisi terkait dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu dalam suatu pendirian, seorang pemimpin harus memainkan peran penting dan tanggung jawab penuh. dalam keselarasan organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan gagal atau berhasil dalam mencapai tujuannya, yang terletak pada tugas seorang pemimpin.

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap organisasi, terutama keuntungan bagi perwakilan dan organisasi. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan bermanfaat. Selain itu, motivasi dalam organisasi untuk meningkatkan penciptaan dan mengurangi biaya melalui pengembangan lebih lanjut mentalitas dan perilaku pekerja. Dengan motivasi kerja, cenderung terlihat dampaknya terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Dimana pekerja akan bergerak berdasarkan keinginan untuk berprestasi dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi.

Majunya organisasi di era globalisasi yang tak terhindarkan membuat persaingan di dalam suatu organisasi menjadi semakin sengit. SDM memainkan peran penting dalam kontes bisnis saat ini.

Suatu organisasi dianggap penting dengan mempertimbangkan budaya organisasi yang kokoh dan sesuai dengan batasan-batasan tertentu yang terkait. Selama memiliki budaya yang kokoh, memiliki efek yang layak dan dapat dilakukan dengan baik oleh individu-individu dari organisasi. Budaya organisasi yang kokoh tidak akan menjamin berjalan efektif, sehingga harus ada perubahan di dalamnya.

Organisasi dengan budaya yang solid akan mempengaruhi cara berperilaku dan kelangsungan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik, sesuai dengan gaya hidup yang dianutnya dalam organisasi. Selain itu, penggunaan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk kepribadian pekerjanya tanpa bantuan orang lain dalam menyelesaikan kewajiban dan mencapai tujuan organisasi.

Pelatihan sering dipandang sebagai yang paling terlihat dan umumnya normal dari semua latihan kepegawaian. Supervisor mendukung pelatihan dengan alasan bahwa melalui pelatihan pekerja akan menjadi lebih berbakat, dan akibatnya lebih

bermanfaat, meskipun keuntungan ini harus ditimbang terhadap waktu yang akan dihabiskan saat pelatihan sedang dipersiapkan. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan oleh organisasi dapat membangun kapasitas para karyawannya.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan organisasi tercapai atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah contoh perilaku atau strategi yang disukai dan diterapkan secara teratur oleh seorang pemimpin (Alimudin, A., dan Sukoco, 2017). Jadi gaya kepemimpinan yang paling cocok adalah gaya yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan secara efektif menyesuaikan dengan segala keadaan.

Fahmi, (2012: 60), kepemimpinan adalah cara yang paling umum untuk mengkoordinasikan, mempengaruhi, dan mengarahkan orang lain untuk mengurus tugas sesuai perintah yang direncanakan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:141) Motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan menjunjung tinggi perilaku manusia, sehingga mereka akan berusaha dengan tulus dan penuh semangat untuk mencapai hasil yang ideal.

Siagian (2012:138) Motivasi adalah daya dorong utama yang membuat seorang anggota dari organisasi mau mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi kewajiban mereka dan memenuhi komitmen mereka, dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Ardana, I.K., dkk (2012: 193) Motivasi kerja adalah sesuatu yang mengarah pada dukungan atau dorongan untuk bekerja atau semangat untuk bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi seperti yang ditunjukkan oleh Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah suatu penegasan menyeluruh yang dimiliki oleh anggota organisasi, suatu tatanan kepentingan bersama.

Sesuai dengan Rivai dan Mulyadi (2012, p.374), budaya organisasi adalah struktur yang memandu perilaku sehari-hari dan membuat pilihan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seperti yang ditunjukkan oleh Veithzal Rivai (2013:212) Pelatihan didefinisikan sebagai tindakan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan.

Seperti yang ditunjukkan oleh Dessler (2010: 280) pelatihan adalah "metode yang terlibat dengan menunjukkan kepada pekerja baru atau yang sudah ada kemampuan penting yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka". Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan mutu SDM dalam dunia pekerjaan. Karyawan baru atau yang sudah bekerja harus bersiap-siap mengingat permintaan pekerjaan yang dapat berubah karena perubahan lingkungan di tempat kerja, sistem, dll.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

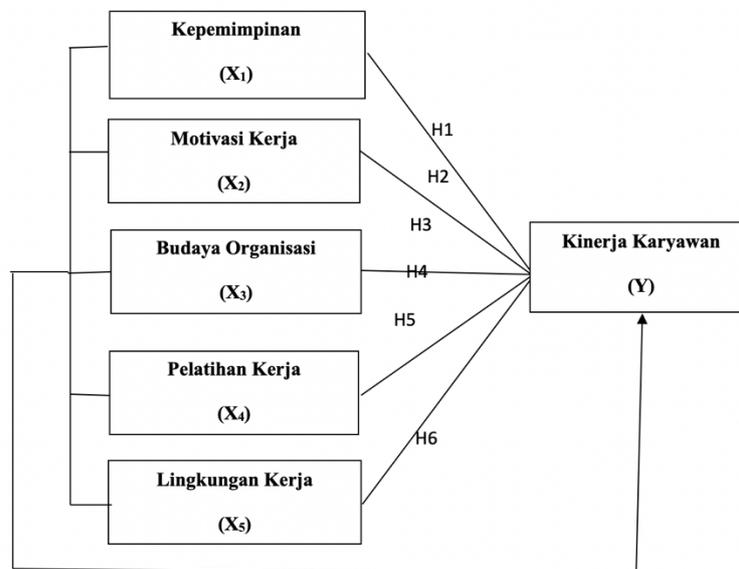
Pengertian lingkungan kerja juga diungkapkan oleh Taiwo (2010, p. 301), lingkungan kerja adalah segala sesuatu, kesempatan, individu dan lainnya yang mempengaruhi cara orang bekerja.

Seperti yang ditunjukkan oleh Noah dan Steve (2012, p. 37), Lingkungan kerja adalah hubungan umum yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Semua yang ada di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Karyawan berada di tempat kerja ketika pekerja menyelesaikan aktivitas pekerjaan, dan semua bentuk hubungan yang melibatkan karyawan termasuk dari lingkungan kerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Sebagaimana ditunjukkan oleh Mangkunegara (2010), Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2010), Kinerja adalah cara berperilaku asli yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan perannya di organisasi.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan analisis diatas maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi
- H₂ : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi
- H₃ : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa scorpi
- H₄ : Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi

H₅ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi

H₆ : Kepemimpinan ,motivasi kerja,budaya organisasi,pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Alfa Scorpi.

3. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari item/subyek yang memiliki jumlah tertentu yang tidak seluruhnya ditetapkan oleh para analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian dibuat penentuannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan yang berjumlah 54 orang perwakilan.

Sampel itu penting bagi masyarakat yang diambil dari sebagian informasi yang dipandang siap untuk disampaikan kepada seluruh masyarakat. Menurut Sugiyono (2011: 81) sampel sangat penting untuk jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, tidak ada prosedur pengujian yang digunakan karena contoh yang dimaksud adalah seluruh populasi saat ini atau disebut sensus. Mengingat populasi hanya 54 perwakilan, maka dapat diambil seluruh contoh untuk dijadikan contoh tanpa mengambil sejumlah tes tertentu.

Teknik Analisis Data

Data pada penelitian ini di Analisa menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Question	Kepemimpinan		Motivasi Kerja		Budaya Organisasi		Pelatihan Kerja		Lingkungan Kerja		Kinerja Karyawan	
	Pearson correlatio n	signfikan 0,000										
1.	0,762	0,000	0,870	0,000	0,868	0,000	0,822	0,000	0,775	0,000	0,769	0,000
2.	0,786	0,000	0,879	0,000	0,901	0,000	0,834	0,000	0,909	0,000	0,669	0,000
3.	0,865	0,000	0,862	0,000	0,892	0,000	0,842	0,000	0,914	0,000	0,874	0,000
4.	0,763	0,000	0,769	0,000	0,833	0,000	0,949	0,000	0,889	0,000	0,810	0,000
5.	0,875	0,000	0,834	0,000	0,888	0,000	0,886	0,000	0,916	0,000	0,785	0,000

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Data pengujian validitas variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai korelasinya lebih besar dari nilai r tabel 0,444 serta nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 artinya semua pertanyaan telah dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Namal Variabel	Cronchbach Alpha	N Of Item	Keterangan
Kepemimpinan	0,867	5	Reliable
Motivasi Kerja	0,894	5	Reliable
Budaya Organisasi	0,921	5	Reliable
Pelatihan Kerja	0,903	5	Reliable
Lingkungan Kerja	0,925	5	Reliable
Kinerja Karyawan	0,839	5	Reliable

Sumber : Olahan Data SPSS, 2022

Melalui data tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan butir dari pertanyaannya reliable dan bisa dilanjutkan dalam penelitian dikarenakan nilai croncbach alpha yang ditemukan lebih besar dari 0,60.

Statistik Deskriptif

Tabel 3. Tabel Deskriptif Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	34	10	22	13,62	3,394
Motivasi	34	10	23	14,94	4,271
Budaya	34	9	23	14,82	4,049
Pelatihan	34	7	20	13,88	3,150
Lingkungan	34	11	20	14,12	2,739
Kinerja	34	12	25	16,44	4,426
Valid (listwise)	N 34				

Sumber : Data Primer, 2022

Berlandaskan Tabel III.3 didapati bahwa dari variabel Kepemimpinan memiliki sampel sebanyak 34 responden dengan nilai rata – rata 13,62, nilai terendah 10, nilai tertinggi 22 dan standar deviasi 2,394. Motivasi Kerja memiliki nilai rata – rata 14,94, nilai terendah 10, nilai tertinggi 23 dan standar deviasi 4,271. Budaya Organisasi memiliki nilai rata – rata 14,82, nilai terendah 9, nilai tertinggi 23 dan standar deviasi 4.049. Pelatihan Kerja memiliki nilai rata – rata 13,88, nilai terendah 7, nilai tertinggi 20 dan standar deviasi 3.150. Lingkungan Kerja memiliki nilai rata – rata 14,12, nilai terendah 11, nilai tertinggi 20 dan standar deviasi 2.739. Kinerja Karyawan memiliki nilai rata – rata 16,44, nilai terendah 12, nilai tertinggi 25 dan standar deviasi 4.429.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model Penelitian

Beberapa tes regresi linear dilakukan untuk melihat bagaimana variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen).

Tabel 4. Hasil Uji Model Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Betan		
1	(Constant)	-3,920	1,017		-3,854	,001
	Kepemimpinan	,356	,095	,273	3,755	,001
	Motivasi	,256	,089	,247	2,886	,007
	Budaya	-,210	,086	-,192	-2,440	,021
	Pelatihan	,719	,096	,512	7,525	,000
	Lingkungan	,341	,137	,211	2,491	,019

Sumber : Data Primer, 2022

Berlandaskan dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda ialah:

$$\text{Kinerja Karyawan} = -3,920 + 0,356 \text{ Kepemimpinan} + 0,256 \text{ Motivasi} + -0,210 \text{ Budaya} + 0,719 \text{ Pelatihan} + 0,341 \text{ Lingkungan} + e$$

Dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa konstanta sebesar -3,920 artinya jika nilai variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja naik satu persen nilai variabel Kinerja karyawan pun akan mendapati penurunan sebesar -3,920 dan ketika nilai variabel bebas turun satu persen nilai variabel keputusan pembelian akan meningkatkan sebesar 3,920.

Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,356 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik 1 persen variabel Kepemimpinan akan membuat kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,356 atau 35,6% apabila variabel yang lain diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa persaingan aplikasi merupakan perubahannya searah dengan peningkatan keputusan pembelian.

Motivasi Kerja mempunyai koefisien regresi senilai 0,256 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik 1 persen variabel Motivasi Kerja akan membuat kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 atau 25,6 % apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja merupakan perubahannya searah dengan peningkatan keputusan pembelian.

Budaya Organisasi mempunyai koefisien sebesar -0,210 dan bernilai negatif, dengan ini artinya ketika naik satu persen variabel Budaya Organisasi akan membuat Kinerja Karyawan sebesar -0,210 atau -21% apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi merupakan searah dengan penurunan Kinerja Karyawan.

Pelatihan Kerja mempunyai koefisien sebesar 0,719 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik satu persen variabel Pelatihan Kerja akan membuat Kinerja Karyawan sebesar 0,719 atau 71,9% apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja merupakan searah dengan peningkatan Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja mempunyai koefisien sebesar 0,341 dan bernilai positif, dengan ini artinya ketika naik satu persen variabel Lingkungan Kerja akan membuat Kinerja Karyawan sebesar 0,341 atau 34,1% apabila variabel yang diasumsikan secara konstan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan searah dengan peningkatan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menyatakan seberapa jauh model dapat mewakili fluktuasi dalam variabel dependen koefisien penentu terutama mengukur. Jika di dalam penelitian nilai R Square minus ataupun negatif maka dapat dimaknai tidak terdapat dampak antara variabel X kepada variabel Y. Begitu juga apabila nilai R Square semakin mengarah kepada angka 1, maka dampaknya akan semakin kuat.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	,976 ^a	,953	,944		1,044	

Sumber : olahan data spss, 2022

Dari tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,953 atau 95,3 %. Angka tersebut diartikan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja secara bersama sama dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 95,3 % sedangkan dengan sisanya 4,7% dipengaruhi oleh variabel yang lain di luar persamaan regresi ini atau pada variabel yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (F)

Diketahui bahwa uji F ini bertujuan agar melihat bagaimana dampak dari persaingan aplikasi, harga diskon dan inovasi layanan terhadap keputusan pembelian tiket bioskop onlinedi kota Medan.

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615,875	5	123,175	113,052	,000 ^b
	Residual	30,507	28	1,090		
	Total	646,382	33			

Dari Tabel III.9 dapat diperoleh yaitu nilai Fhitung sebesar 113,052 dan nilai signifikannya 0,000. Nilai pada Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel yaitu sebesar 2,45 (diperoleh melihat Ftabel dengan kriteria $df_1 = 5$ dan $df_2 =$ lebih besar dari 28) sehingga didapatkan nilai Fhitung > Ftabel ($105,554 > 2,45$) serta dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ dengan ini dapat disimpulkan persaingan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan bersama sama berdampak secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji T)

Uji T dilaksanakan untuk menguji secara parsial variabel bebas ialah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Betan		
1	(Constant)	-3,920	1,017		-3,854	,001
	Kepemimpinan	,356	,095	,273	3,755	,001
	Motivasi	,256	,089	,247	2,886	,007
	Budaya	-,210	,086	-,192	-2,440	,021
	Pelatihan	,719	,096	,512	7,525	,000
	Lingkungan	,341	,137	,211	2,491	,019

Sumber : Data Primer, 2021

Sumber : Data olahan SPSS (2021) Berlandaskan Tabel III. 10 terlihat bahwa :

1. Uji hipotesis secara parsial variabel Kepemimpinan dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,755 > 1,70113$) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Syahputra et al., 2020) dalam penelitian tersebut dinyatakan terdapat dampak antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja dari tabel di atas diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,886 > 1,70113$) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Dilansirkan dari jurnal yang diolah (Hustia, 2020) benar terdapat dampak signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji hipotesis secara parsial variabel Budaya Organisasi dari tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,440 > -1,70113$) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Pernyataan ini dibenarkan melalui penelitian dari (Zebua, 2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Uji hipotesis secara parsial variabel Pelatihan Kerja dari tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,525 > 1,70113$) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Pernyataan ini dibenarkan melalui penelitian dari (Siregar et al., 2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Uji hipotesis secara parsial variabel Lingkungan Kerja dari tabel di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,491 > 1,70113$) serta signifikannya lebih kecil dari 0,05 berarti variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Pernyataan ini dibenarkan melalui penelitian dari Andriani, sularmi, (Andriani et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purwanto et al., 2020) dan (Sunarto, 2020) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kinerja karyawan akan meningkat jika kepemimpinan karyawan ditingkatkan lebih lanjut. Kepemimpinan karyawan secara umum positif di PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan, terbukti dengan pemimpin berkomunikasi dengan bawahan dengan cara yang ramah dan sopan yang selalu dipahami dan diterima dengan jelas, pemimpin sadar akan memperbaiki kesalahan, pemimpin memberikan umpan balik reguler, dan karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik oleh atasan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji analisis menunjukkan bahwa variabel Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afandi & Bahri, 2020)) dan (Hidayat, 2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan oleh atasan yang rendah menyebabkan orang kehilangan kepercayaan pada kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri dan berkelompok. Akibatnya, solusi untuk diterapkan adalah lebih banyak waktu untuk menginspirasi karyawan yang berkinerja di bawah harapan dan untuk membina hubungan yang baik antara sesama pemimpin dan karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Harga berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hendra, 2020) (Wicaksono et al., 2021) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan, budaya organisasi yang diterapkan oleh PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan hasil dan target sangat penting. Penelitian ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan, semakin tinggi kinerja karyawan yang akan dicapai bisnis dan semakin banyak manfaat yang akan diperoleh organisasi.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Harga berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kepuasan Pelanggan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yusnandar et al., 2020) dan (Kustini & Sari, 2020) yang menyatakan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan diberikan untuk memenuhi persyaratan bagi karyawan berkinerja tinggi. Pelatihan merupakan komponen terpenting dalam memperkuat kapasitas karyawan untuk melakukan kegiatan yang ditugaskan kepadanya, sehingga meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi kriteria pemerintah untuk setiap karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2019) dan (Sembiring, 2020), Lingkungan fisik dan non-fisik yang buruk mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk seperti yang ditunjukkan oleh ketidakakuratan dalam penyelesaian pekerjaan, ketidaksesuaian dengan jam kerja, penurunan tingkat kehadiran, dan kurangnya kerjasama di antara pekerja. Itulah sebabnya semakin tidak menyenangkan suasana kerja bagi pekerja, semakin buruk kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan. Di sisi lain, percaya bahwa semakin menyenangkan lingkungan kerja seorang karyawan, semakin baik kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan berikut ini :

1. Secara simultan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan.
2. Secara parsial Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Adam Malik Medan.
3. Koefisien determinasi mengungkapkan bahwa 95,3% dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh hubungan antara variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Pelatihan Kerja, dan Lingkungan kerja, sementara 4,7% sisanya tidak dijelaskan oleh variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun Saran yang dapat dipaparkan oleh peneliti adalah sebagai peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti atau memperoleh faktor lain yang berdampak pada Kinerja Karyawan agar diperoleh hasil lebih akurat dan dapat mengembangkan penelitian.

Daftar Pustaka

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 43–54. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 253981.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ignes Julied Mery Chrimes Siregar, Ling Meri, Zefrin Sitinjak, C. F. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerjadanmotivasi Terhadap Kinerja Karyawanpadapt. Sabas Indonesia. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 564–578.
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2020). Pengaruh Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Pabrik Gula. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi*,

- Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 1–9.
<https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4868>
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, P. B., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Sihite, O. B., & Saifuddin, M. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Otokratis Terhadap Kinerja Sistem Jaminan Halal HAS 23000 Pada Industri Makanan Kemasan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 156–179.
<https://doi.org/10.33487/edumaspul.v4i1.345>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
<http://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4862>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117.
<https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Humaniora*, 4(1), 61–72.
- Zebua, Y. (2020). pengaruh budaya kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. perkebunan nusantara III LABUHAN HAJI LABUHANBATU UTARA. *Jurnal Ecobisma*, 7(2), 109–124.