

Effect Of Leadership. Physical Work Environment And Organisational Culture On Performance Of Employpess PT. Cahaya Anugerah Bahari

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari

Cut Fitri Rostina¹, Yulista Manullang² , Yuni Lestari Manurung³ ,Yenni Novi Permata Sari Purba³

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}

cutfitri@unprimdn.ac.id¹

*Corresponding Author

ABSTRACT

The objective of this open research is to test and analyze the influence of leadership , physical work environment and. In order to obtain accurate data of instruments , which is ucarried out is by distributing questionnaires to PT. Cahaya Anugerah uBahari (CAB). The population in this study were employees who worked at PT. Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan, there were 70 employees . This research also uses an open type of quantitative descriptive urement. The results of the open research show that employee performance is influenced by the work environmentu, leadership style , work experience and job satisfaction for each employee by 77.4%. The uresults showed that there was a positive and significant influence on leadership , physical work environment and organizational culture both simultaneously and partially on theu performance of Employees at PT. Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

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

ABSTRAK

Adapun tujuan penelitian oini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan. Untuk mendapatkan data yang akurat instrument yang dilakukan yaitu menyebarkan kuisisioner PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB). Populasi dalam penelitian uini uadalah uepegawai yang bekerja di PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan yang berjumlah sebanyak 70 karyawan. Penelitian ini juga memakai jenis penelitian deskriptifu kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi kerja bagi setiap karyawan sebesar 77,4%. Hasilu penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasiu baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

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

1. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah ilmu dan seni yang mengatur dalam peranan tenaga kerja agar dapat membantu terwujudnya tujuan nperusahaan ataupun organisasi secara efektif dan efisien nyang nlangsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber ndaya nmanusia yang nlebih baik. Penelitian nini dilakukan pada perusahaan PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan. Perusahaan Expedisi Muatan Kapal Laut (EMKL) yang bergerak dibidang pengangkutan barang-barang kontainer dari pelabuhan Belawan. Operasional dalam perusahaan nini ialah mengatur pengantaran nbarang-barang kontainer dari pelabuhan muat sampai ke *customer*. Kontainer merupakan tempat penyimpanan barang yang berbentuk box persegi panjang dan terbuat daribesi.

Kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) mengalami penurunan terlihat dari pencapaian target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat di penuhi oleh karyawan. Salah satu faktor yang diduga yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Kepempinan ialah mengarahkan anggota kelompok (organisasi) agar memiliki semangat dan motivasi yang tinggi didalam suatu pekerjaan (p encapaian).

Fenomena yang terjadi pada kepemimpinan ialah ojarangnya pimpinan berada ditempat (dikantor) menyebabkan karyawan sulit berkomunikasi, berdiskusi dan meminta solusi secara langsung pada pimpinan mengenai permasalahan pekerjaan karyawan omasing-masing, sehingga penyelesaian pekerjaan mengalami ketelambatan. Faktor Kedua yaitu Lingkunagn Kerja Fisik. Permasalahan Lingkungan Kerja Fisik di PT.Cahaya Anugerah Bahariialah yang dimana karyawan memiliki tempat kerja yang sempit, panas, kotor dan banyak debu sehingga menyebabkan okaryawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan mereka.

Faktor selanjutnya yang diduga terjadiu upenyebab kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi yang dimana budaya organisasi ini adalah peraturan baru yang diterapkan oleh pemerintah agar seluruh masyarakat dan seluruh perusahaan melaksanakan protokol kesehatan di era zaman covid-19 yang sedang memarak didunia. Fenomena yang terjadi ialah perusahaan PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) menerapkan aturan pemerintah mengenai protokol kesehatan kepada seluruh karyawan untuk melakukannya dimulai dari 3M (memakai masker ,mencuci tangan, menjaga jarak) sebelum memasuki area perusahaan, namun masih ada saja beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan protokol kesehatan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan menegaskan untuk memberi sanksi kepada seluruh karyawan berupa tindakan tidak mengizinkan karyawan memasuki area perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepempinan

Menurut (Badeni, 2013), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Robbins dan (Judge, 2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Martinis Yamin dan (Maisah, 2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepempinan

Menurut (Kartono, 2008), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan odinilai dario beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi.
3. Kemampuan Komunikasi.

Pengaruh Kepempinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Veithzalu (Rivai, 2013) menyatakan bahwa: “ kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi , sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang usangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang

telah ditetapkan oleh organisasi ”.

Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2011) bahwa : “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sarwono (2005) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Menurut Pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan Lingkungan kerja fisik adalah kondisi di mana semua keadaan berbentuk fisik yang ada di dalam tempat kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dengan hal ini, maka lingkungan kerja fisik bisa terlihat secara keseluruhan yang mengelilingi atau mempengaruhi individu di dalamnya .

Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Robbins, 2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

1. Suhu Udara
2. Kebisingan
3. Keamanan di tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (NitiseMITO, 2010) lingkungan kerjau fisiku adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, usuhu udarau, ruang gerak , keamanan, kebersihan, umusik dan lain-lain.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun operilaku dari oanggota organisasi itu sendiri . Menurut Tosi, Rizzo, Carroll oseperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi . Menurut (Robbins, 1996), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama.

Menurut pendapat diatas bahwa dapat disimpulkan Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjungo tinggi oleh organisasi .

Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Umi, dkk, 2015) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma
2. Nilai Dominan
3. Aturan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kienerja Karyawan

Menurut (Umi , dkk, 2015) Budaya organisasi adalah suatu norma udan unilai-nilai yang dibentuk dan uditerapkan oleh perusahaan untuk umempengaruhi

karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2011) Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Menurut (Wibowo, 2010), kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaannya tersebut. Menurut Mangku prawira dan (Hubeis, 2007), Pengertian kinerja karyawan ialah hasil dari proses pekerjaan tertentu yang dilakukan secara berencana.

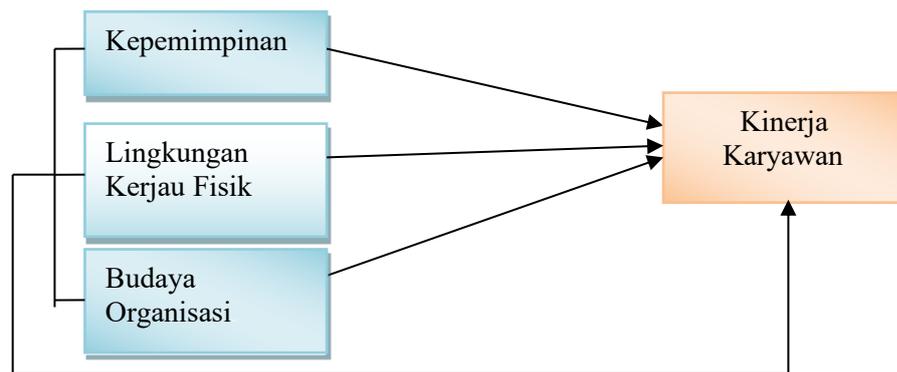
Menurut pendapat di atas obahwa dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012) mengukur kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan,
3. Ketepatan Waktu,
4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerjasama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

(Sugiyon, 2012) menyatakan " Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka fikir atau konseptual maka hipotesis dari penelitian ini usebagai berikut:

- H1 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
- H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).
- H3 : Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

H4 : Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerjau fisiku dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

3. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2012) adalah metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah berlaku umum.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah : Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam penelitian ini adalah bersifat eksplanatori. Yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian. Menurut (Sudaryono, 2014) penelitian eksplanatori dilakukan ketika belum ada atau belum banyak penelitian dilakukan terhadap masalah yang bersangkutan.

Populasi dan Sample

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019) 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 pegawai yang bekerja di PT.Cahaya Anugerah Bahari (CAB) Medan yang berjumlah sebanyak 70 karyawan.

Sample

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sample dengan menggunakan metode sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi untuk uji validitas dan reliabilitas sebanyak 30 respon diambil dari PT.Anugerah Cahaya Chargoind yang beralamat di Jl.KL.Yosudarso KM.14 Medan Labuhan.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket
Angket adalah pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.
2. Wawancara
Wawancara adalah wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian.
3. Studio Dokumentasi
Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari informasi perusahaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, buku-buku berupa teori-teori yang dapat digunakan sebagai referensi penelitian dan jurnal penelitian yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Jenis dan Sumber Data

Dalam hal ini jenis data diperlukan adalah:

Menurut jenisnya data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Data Primer
Data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada.
2. Data Sekunder
Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain.

Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

Menurut (Sujarweni, 2014) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel} (0,30)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel} (0,30)$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,60. Artinya kriteria suatu Instrumen dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Modelo Analisis Data

Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Menurut (Ghozali, 2018) Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat (dependen).

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018) Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2018) Uji statistik t atau uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Kriteria :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berarti masing-masing variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Berarti masing-masing variabel bebas secara individu tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji statistik F atau uji signifikansi simultan. Uji ini menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Kriteria : Uji F merupakan pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui berapa besarnya pengaruh variabel independen (bebas) yaitu kesadaran merek.

Contohnya : Pengujian ini dengan taraf signifikansi 5% (0,05) dapat disimpulkan :

- a. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H₀ ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat.
- b. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H₀ diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

PT.Cahaya Anugerah Bahari(CAB) Medan adalah salah satu perusahaan EMKL dibidang pengangkutan darat yang dipimpin oleh Sugiyono. Perusahaan Expedisi Muatan Kapal Laut(EMKL) yang bergerak dibidang pengangkutan barang-barang kontainer dari pelabuhan Belawan. Operasional dalam perusahaan uini ialah mengatur pengantaran baranf-barang kontainer dari pelabuhan muat sampai kecostumer . Kontainer merupakan tempat penyimpananu barang yang berbentuk box persegi panjang dan terbuat dari besi.

Visi dan misi perusahaan PT. Cahaya Anugerah Bahari (CAB) yaitu mempertahankan keseimbangan dalam arti yang sehat dan berkembang dimana yang akan datang dengan mengelola dan mengembangkan pengangkutan darat (EMKL) serta usaha-usaha yang di fokuskan pada basis utama . Perusahaan ini adalah perusahaan yang menjamin kepuasan konsumen dalam mengangkut dana menerima barang dengan baik dan aman.

Statistik Deskriptif

Berikut oadalah statistik deskriptif dari tanggapan minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi para responden, yaitu:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	70	13	30	22,14	4,233
Lingkungan kerja fisik	70	13	30	22,84	3,697
Budaya Organisasi	70	14	30	22,44	4,211
Kinerjakaryawan	70	14	30	20,57	4,617
Valid N (listwise)	70				

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dapat dilihat bahwa deskriptif ostatistik variabel kepemimpinan dengan sebanyak 70 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 22,14 dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 4,223.

Variabel lingkungan kerja fisik dengan sampel sebanyak 70 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 22,84 dengan nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 3,697. Variabel budaya organisasi dengan sampel sebanyak 70 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 22,44 dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 4,211.

Variabel kinerja pegawai dengan sampel sebanyak 70 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 20,57 dengan nilai minimum sebesar 14 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan standart deviasi sebesar 4,617.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan dari jumlah dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan dengan uji validitas. Dapat dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka data dapat ndikatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18,30	12,184	,691	,808
X1.2	18,46	12,976	,613	,824
X1.3	18,49	12,833	,605	,826
X1.4	18,54	12,860	,685	,811
X1.5	18,56	12,598	,622	,823
X1.6	18,37	13,512	,555	,834

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebihn besar dari 0,30 maka data pada variabel kepemimpinan dikatakan valid , dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total npada tabulasi jawaban responden. Sehingga data nyang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	19,10	9,657	,562	,701
X2.2	18,97	10,202	,437	,735
X2.3	19,09	9,529	,577	,697
X2.4	19,10	9,917	,523	,712
X2.5	18,99	10,246	,413	,742
X2.6	18,97	10,202	,463	,728

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebihn besar dari 0,30 maka data pada variabel lingkungan kerja fisik dikatakan valid , dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total npada tabulasi jawaban responden. Sehingga data nyang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 4. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18,67	13,934	,495	,817
X3.2	18,79	12,606	,629	,790
X3.3	18,71	12,671	,647	,787
X3.4	18,83	11,970	,603	,797
X3.5	18,61	13,429	,529	,810
X3.6	18,60	11,838	,668	,781

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebihn besar dari 0,30 maka data pada variabel budaya organisasi dikatakan valid , dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total npada tabulasi jawaban responden. Sehingga data nyang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	17,11	16,451	,497	,853
Y.2	17,10	15,396	,680	,821
Y.3	17,19	15,197	,634	,829
Y.4	17,11	14,248	,719	,812
Y.5	17,21	14,548	,708	,814
Y.6	17,13	15,621	,593	,836

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai rhitung lebihn besar dari 0,30 maka data pada variabel kinerja karyawan ndikatakan valid , dan nilai validitas terdapat pada kolom *corrected item-Total* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total npada tabulasi jawaban responden. Sehingga data nyang diperoleh juga layak untuk digunakan untuk pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan . Jika nilai *Cronbach's alpha*> 0,6 maka dikatakan butir pertanyaan tersebut telah reliabel atau andal.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,847	6

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 6 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,847> 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri darin 6 pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X_1) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	6

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar 0,755> 0,60 sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri darin 6 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_2) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,826	6

Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 8 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar $0,826 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 6 pertanyaan pada variabel budaya organisasi (X_3) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Kinerja Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	6

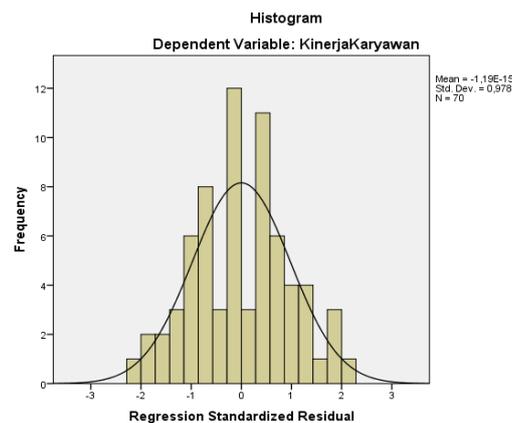
Sumber : Hasil Penelitian,2022(Data Diolah)

Berdasarkan tabel 9 diatas bahwa hasil output spss diketahui nilai *cronbach's alphanya* adalah sebesar $0,852 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah diberikan kepada responden yang terdiri dari 6 pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X_1) adalah reliabel atau dapat dikatakan handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

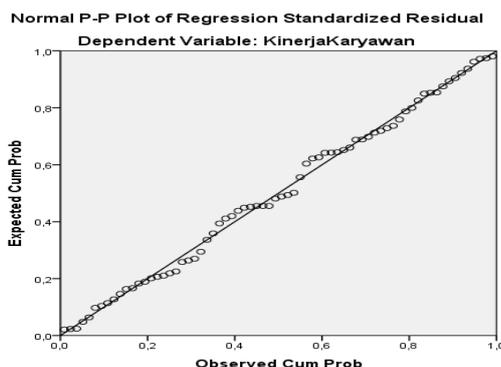
Uji normalitas bermaksud mendapatkan distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji normalitas dengan analisis grafik histogram, *Probability-Plot* dan analisis statistik *okolmogorov-smirnov*.



Gambar 2. Uji Normalitas Histogram

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Grafik histogram pada Gambar 2 memperlihatkan bahwa grafik kurva yang sudah condong simetris (U) dan tidak melenceng ke kiri maupun melenceng kekanan sehingga dapat dinyatakan bahwa data telah berdistribusi normal .



Gambar 3. Uji Normalitas P-P Plot

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Grafik normalitas P-Plot diatas, dilihat bahwa data sudah menyebar mengikuti garis diagonal. Penyebarannya hampir sudah seluruh mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa grafik P-Plot sudah berdistribusi normal.

Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14894624
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,051
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,446
Asymp. Sig. (2-tailed)		,989
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,989 > 0,05$ dengan demikian bahwa data tersebut telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Mengungkapkan uji ini memiliki tujuan dalam mengukur apa model regresi didapati adanya kolerasi diantara variabel bebas (independen).

Tabel 11. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,487	2,055
	Lingkungankerjafisik	,361	2,772
	Budaya Organisasi	,496	2,014

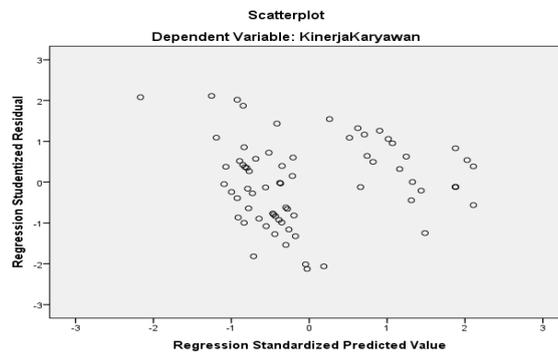
a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai VIF variabel bebas kepemimpinan sebesar 2,055 lebih kecil dari n10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,487 lebih besar dari 0,1, lingkungan kerja fisik

memiliki nilai VIF sebesar 2,772 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,361 lebih besar dari 0,1, budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 2,014 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,496 lebih besar dari 0,1, sehingga tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik scatterplot tampak titik-titik memencar dengan pola yang sudah teratur baik di atas maupun di bawah angka (0) pada sumbu Y dan tidak nbergerombol di satu tempat, maka dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Uji Glejser

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1	(Constant)	4,218 ,000
	Kepemimpinan	,123 ,902
	Lingkungankerjafisik	-2,437 ,517
	Budaya Organisasi	1,159 ,251

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Uji glejser di atas menyatakan bahwa nilai variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan > 0,05 yang artinya bahwa dalam uji ini menyatakan data telah berdistribusi normal dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Pengujian hipotesis menggunakan analisis linear berganda. Model regresinya adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5,128 1,717	
	Kepemimpinan	,345 ,090	,316
	Lingkungankerjafisik	,329 ,119	,263

Budaya Organisasi	,470	,089	,429
-------------------	------	------	------

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

$$\text{Kinerja Karyawan} = -5,128 + 0,345X_1 + 0,329 X_2 + 0,470X_3$$

Makna dari persamaan regresi linear berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar -5,128 yang menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja fisik , budaya organisasi dianggap nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar -5,128.
2. Nilai satuan regresi kepemimpinan sebesar 0,345 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,345 satuan.
3. Nilai satuan regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja fisik 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,329 satuan.
4. Nilai satuan regresi budaya organisasi sebesar 0,494 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi 1%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,494 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* bertujuan untuk menghitung sejauh mana kemampuan model untuk menjelaskan variabel yang bebas.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,774	2,197

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungankerjafisik

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Nilai *adjusted r square* ini adalah sebesar 0,774 atau sebesar 77,4% yang artinya bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi hanya menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F umumnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yang masuk kedalam model memiliki pengaruh secara simultan bagi variabel terikat.

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1152,503	3	384,168	79,573	,000 ^b
	Residual	318,640	66	4,828		
	Total	1471,143	69			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungankerjafisik

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dalam uji ini hasil dari F_{hitung} adalah sebesar 79,573 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,74 yang artinya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $79,573 > 2,74$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari(CAB).

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian statistik t pada umumnya membutuhkan sejauh apa pengaruh suatu variabel penjelas atau terikat dengan individual untuk menjelaskan variasi variabel bebas.

Tabel 16. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
	(Constant)	-2,987 ,004
1	Kepemimpinan	3,847 ,000
	Lingkungan kerjafisik	2,762 ,007
	Budaya Organisasi	5,274 ,000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari hasil uji t tabel di atas menyatakan bahwa

1. Variabel kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,847 dan t_{tabel} sebesar 1,66071 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,847 > 1,66901$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).
2. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,762 dan t_{tabel} sebesar 1,66901 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,762 > 1,66901$ dengan dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).
3. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,274 dan t_{tabel} sebesar 1,66901 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,274 > 1,66901$ dengan dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari(CAB).

Hasil ini sejalan dengan penelitian menurut Rahayu Saputri (2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Andalas Media Informatika Jakarta.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (goal) organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan pengertian pemimpin adalah seseorang yang diberi kepercayaan sebagai ketua (ukepala) dalam sistem di sebuah organisasi/perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari(CAB).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian Maribet Hutagalung, Yuli Triastuti (2015) lingkungan kerja berpengaruh usignifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Anugerah Abadi Bersama.

Lingkungan kerja adalah satu hal yang perlu diperhatikan, dimana lingkungan kerja adalah hal terpenting yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan karena lingkungan kerja dapat mennetukan bagus atau tidaknya kinerja karyawan disebuah perusahaan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari(CAB).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut Ismail Fahmi(2020) Variabelu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang dianut oleh anggota di udalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarahu pada perilaku perilaku yang dianggap utepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya .

5. Penutup Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah dapat dilihat sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,847 dan t_{tabel} sebesar 1,66071 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,847 > 1,66901$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,762 dan t_{tabel} sebesar 1,66901 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,762 > 1,66901$ dengan dengan taraf signifikan $0,007 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).
3. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,274 dan t_{tabel} sebesar 1,66901 yang berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,274 > 1,66901$ dengan dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Pada PT. uCahaya Anugerah Bahari (CAB).
4. Hasil Pengujian dari F_{hitung} adalah sebesar 79,573 dan F_{tabel} adalah sebesar 2,74 yang artinya adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $79,573 > 2,74$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari(CAB).

Saran

Adapun saran dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
Agar penelitian ini mampu menambah wawasan dan menjadi preferensi sehingga dapat meningkatkan kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi agar mencapai tujuan yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Disarankan agar meneliti dengan lebih luas agar lebih di minati dan informasi yang di dapat lebih banyak sehingga hasil yang di dapat lebih akurat dan dapat mengembangkan peneliti .
3. Bagi universitas prima Indonesia
Penelitian ini mampu meningkatkan pembelajaran bagi generasi generasi milenial selanjutnya khususnya okepada mahasiswa fakultas Ekonomi .

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Alex S. Nitisemito, (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ghozali, Irham. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete. Cetakan VIII. Semarang* : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbitu Ghalia Indonesia, Bogor.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. (2013). *Organizationalo Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen oPegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Veithzalu Rivai, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untukn Perusahaan Dari Teori Keu Praktek*. Bandung : Rajagrafindo persada ..
- Wibowou. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit Rajawali Persada
- Woodu, J., Wallace, J., Zeffane, R . M., Schermerhorn, J. R., Huntu, J . G. & Osborn, R. N. (2001). *Organizationalu behaviouru: A uglobal perspective , (2nd edition)*, Milton, Queensland : Johnu Wiley & Sons.
- Zahriyahu, Umi Wita. dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(1), Februari 2015.