

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. MILLENNIUM TRANS BAHARI PERAK SURABAYA)**

LUKMAN TRI LAKSONO

EMAIL : lukm4nm4m4n@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
19 FEBRUARI 2020**

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melibatkan Karyawan 14 Orang untuk menjadi responden dalam penelitian. Analisis Instrumen dalam penelitian ini adalah Validitas Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda, Uji t, Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3) dan Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya dari hasil uji F. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa nilai signifikansi $F(0,002) < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. 3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. 5. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
Kinerja Karyawan.**

ABSTRACT

This research is the influence of leadership style, motivation, work culture and work environment on employee performance (a case study at PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya). This study aims to see the variables of Leadership Style, Motivation, Work Culture and Work Environment, either directly or indirectly, Employee Performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya. This research is quantitative in nature by involving 14 employees as respondents in the study. Instrument analysis in this research is the Validity and Reliability, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, Test, F test. The results show that: 1. There is a significant influence on the independent variables, namely the variable Leadership Style (X1), Motivation (X2), Culture Work (X3) and Work Environment (X4) on Employee Performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya from the results of the F test. The results obtained are the statement that the significance value of F (0.002) < $\alpha = 0.05$, it can be shown that the Employee Performance variable can show significantly by the independent variables, namely the variable Leadership Style, Motivation, Culture Work And Work Environment. 2. Significant influence on leadership style variables on employee performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak from the results of partial hypothesis testing. 3. There is no significant influence on the motivation variable on employee performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak from the results of partial hypothesis testing. 4. Significant influence on Work Culture variables on Employee Performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak from the results of partial hypothesis testing. 5. There is a significant influence on the Work Environment variable on Employee Performance at PT. Millennium Trans Bahari Perak from the results of partial hypothesis testing.

Keyword: Leadership Style, Motivation, Work Culture, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam Suatu organisasi ataupun perusahaan yang dinamis, Efektifitas kinerja suatu karyawan dipengaruhi oleh kiprah kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, dan lingkungan kerja pada upaya meningkatkan kinerja karyawan Berdasarkan Amir, (2015:5) “Sukses disediakan dalam proses oleh orang atau tugas tertentu. Kinerja berdasarkan bagian terakhir tidak didasarkan pada keseluruhan proses, tetapi keseluruhan pendekatan berdasarkan masukan hasil, proses, keluaran dan kegiatan.” Dalam Priansa, (2016:269) menyatakan “bahwasanya Kinerja adalah tindakan nyata yang ditunjukkan setiap orang selama pekerjaan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia berdasarkan peran mereka dalam organisasi. Maka berdasarkan itu, menggunakan adanya karyawan yang memiliki kinerja yg tinggi

perusahaan sanggup mencapai target perusahaan & mempertahankan pasar serta peranan kepemimpinan ialah suatu aktifitas buat mensugesti orang-orang agar diarahkan buat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sama dengan faktor utama dalam mempertinggi kreatifitas & kinerja karyawan disuatu perusahaan, disamping itu pimpinan sama dengan suatu penggerak primer buat mencapai suatu tujuan yg diharapkan & menaruh bimbingan dan motivasi & menumbuhkan budaya kerja yang ramah supaya tercipta suatu lingkungan kerja yg harmonis.”

Pengaruh Gaya kepemimpinan dalam menaruh motivasi, dan menciptakan budaya kerja yang ramah dan tercipta lingkungan kerja yang harmonis sangatlah penting pada suatu organisasi untuk menaikkan kinerja pegawai terutama dalam perusahaan PT. Millennium

Trans Bahari Perak Surabaya ataupun biasa dikenal MTB ialah Perusahaan yang beranjak dibidang Jasa buat proses penanganan Export, Import & Domestik. Perusahaan jasa saat ini sedang mengalami perubahan besar dan perkembangan pesat di bidang transportasi khususnya EMKI (Perkapalan), baik ekspor ke luar negeri (ekspor) maupun domestik (Local Antar Pulau) PT. Mill Millennium Trans Bahari atau yang juga dikenal dengan MTB dikenal sebagai EMKI (Cargo Expedition atau Kapayot), sebuah perusahaan yang mengangkut barang ke luar negeri melalui jalur laut. PT Mill Millennium Trans Bahari juga melayani pelanggan dengan menerima barang (impor). Saat ini, ada permintaan yang kuat untuk perusahaan pengawas ekspor dan impor untuk mengirim dan menerima produk.

Dalam upaya memenuhi sasaran perusahaan, dampak gaya Kepemimpinan motivasi budaya kerja dan lingkungan kerja yg nyaman sama dengan salah satu cara buat membuat stimulus karyawan agar bisa bekerja lebih giat dan mempertinggi kepuasan pelanggan ataupun customer. Strategi tersebut dipakai perusahaan agar karyawan bisa menaikkan kinerja pada hal jasa perusahaan Ekspedisi Muatan Kapal Laut MTB pada meningkatkan kepuasan pelanggan dan mempertahankan pelanggan.

Gaya kepemimpinan kolaboratif mendorong semua anggota untuk membuat keputusan dan mengembangkan pemikiran kreatif untuk memecahkan masalah kompleks yang memengaruhi anggota tim, memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengamati sifat di PT. Millennium Trans Bahari. dapat berbagi ide dan ide berdasarkan hasil. Milenium Mill Trans Bahari dianggap sebagai salah satu pemimpin bisnis terbaik yang tidak menyukai ide-ide baru. Hal ini terbukti dalam rapat, karena manajemen tidak terlalu tertarik dengan pendapat anggotanya dan seringkali tidak sesuai dengan jadwal rapat yang ditetapkan oleh manajemen.

Dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan cenderung membandingkan kinerja antara divisi export dan import, baik secara keuntungan yang diperoleh perusahaan maupun kinerja karyawan. Sehingga banyak karyawan terutama yang berada di divisi yang dibanggakan oleh pimpinan banyak yang tidak saling sapa satu sama lain dikarenakan adanya kecemburuan sosial.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode Penelitian yg digunakan dalam penelitian ini ialah analisis kuantitatif. Digunakan analisis kuantitatif karena ingin mencari tau pengaruh serta hubungan antara variabel-variabel yg diteliti tanpa menggali terlebih dahulu dan lebih lanjut informasi berkenaan variabel yg diteliti. Berdasarkan Sugiyono (2016), “menyatakan bahwasanya analisis kuantitatif ialah analisis yang memakai indera analisis yang bersifat kuantitatif (angka) seperti contoh statistik, model matematika dan ekonometrik, di mana hasil analisis yg disajikan dalam bentuk angka-nomor dijelaskan dan dituangkan (diinterpretasikan) pada suatu uraian.” Pendekatan penelitian yg digunakan ialah penelitian lapangan (field research) yaitu penelitian survey yang memakai kuesioner menjadi instrumen penelitian. Penelitian ini ialah jenis penelitian kausal. Penelitian kausal sama dengan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis interaksi antar variabel yang diteliti ataupun untuk menganalisis bagaimana suatu variabel menghipnotis variabel lain. Serta hubungan-interaksi yang mungkin terjadi diantara variabel-variabel yang diteliti tersebut.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel sampling jenuh yang masih ada di Non-Probability Sampling. Berdasarkan Sugiyono (2015: 85), “mendefinisikan sampling jenuh yaitu Teknik penentuan sampel jika seluruh anggota populasi dipakai menjadi sampel. Hal ini tak jarang dilakukan bila jumlah

populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, ataupun penelitian yang ingin membuat generalisasi menggunakan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh sama dengan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Jadi dari penjelasan teknik sampel diatas penulis tidak menentukan sampel, karena seluruh anggota populasi akan diteliti.

Teknik Pengambilan Data

Berdasarkan sumber data yang telah ditentukan maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan secara :

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

Analisis Data

Sebelum digunakan dalam analisis selanjutnya, instrument dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument tersebut menggunakan SPSS (Social Product of Social Science).

Uji Asumsi Klasik

Sebelum menguji hipotesis, periksa dulu penyimpangan dari hipotesis klasik. Asumsi klasiknya adalah Anda harus menjalankan beberapa pengujian seperti pengujian dasar, pengujian linier, dan pengujian bersama.

A. Uji Multikolinearitas

“Uji Multikorelasi ialah variabel independen yang satu serta independen yang lain pada regresi saling bekerjasama secara paripurna ataupun mendekati paripurna. Andaikan dalam contoh regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas (independen). Jika terjadi hubungan, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yg baik seharusnya terjadi hubungan diantara variabel independen.” (Sugiyono, 2017;206).

Multikolinieritas dilakukan menggunakan melihat tolerance value & variance inflation factor (VIF).

1. Jika $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi Multikorelasi.
2. Jika $tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi Multikorelasi.

B. Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan Ghazali (2018: 139), “Ini adalah ketahanan uji bersama untuk menguji ketidaksamaan varians dari posisi regresi berdasarkan residual pengamat lain. Jika varian dependen yang tersisa dari satu pengamat kontinu sehubungan dengan pengamat lain, itu disebut homoseksual, dan jika mereka berbeda satu sama lain, itu disebut heteroseksual. Kondisi regresi yang baik merupakan contoh regresi homoseksual atau heteroseksual yang disebabkan oleh terlalu banyaknya data yang dikumpulkan.”

Berdasarkan Ghazali (2018: 142), “Salah satu cara untuk menentukan ada atau tidaknya ikatan kovalen elastis adalah dengan menggunakan uji Gjesar.” Uji Geiger menunjukkan penurunan residual absolut dibandingkan dengan variabel independen. Jika nilainya secara signifikan lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%, maka hasil probabilitasnya penting.

C. Uji Normalitas

Berdasarkan Imam Ghazali (2018: 110), Tujuan berdasarkan uji normalitas ialah menjadi berikut: “Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah setiap variabel memiliki distribusi standar. Diperlukan uji variabel tambahan, dan distribusi parameter lainnya adalah: Jika asumsi ini tidak terpenuhi, pengujian statistik seperti statistik dan parameter nilai tidak dapat digunakan. Dasar-dasar pengujian data umum:

a. Data sebagian besar didistribusikan menurut Gambar I dan / atau mengikuti cutoff atau histogram yang mewakili distribusi standar.

b. mode regresi dianggap normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda. Analisis linier berganda ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) serta variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan lingkungan Kerja (X4):

Rumus yang digunakan ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y	: variabel terikat
a	: konstanta
X1, X2, X3, X4	: variabel bebas pertama
b1, b2, b3, b4	: koefisien regresi pertama
e	: standar error

Uji t (Uji Parsial)

“Uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”, (Ghozali, 2018:98). Uji t juga dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, lingkungan Kerja) terhadap variabel dependent yaitu (Kinerja Karyawan).

Langkah – langkah pengujian terhadap koefisien regresi ialah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

a. $H_0: \beta_1 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

b. $H_0: \beta_2 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

c. $H_0: \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan

d. $H_0: \beta_4 = 0$ tidak ada pengaruh yang signifikan antara Variabel lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_a: \beta_4 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Menentukan Nilai t hitung

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) $n - k - 1$ dimana k ialah jumlah variabel bebas

3. Menghitung Nilai t Hitung

Mencari t hitung dengan rumus :

$$t = r \sqrt{\frac{n-k-1}{1-r^2}}$$

keterangan :

n = Jumlah Sampel

r = Nilai Korelasi Parsial

4. Mencari t tabel

Rumus untuk mencari nilai t tabel ialah :

$$t_{tabel} = \alpha/2 : n - k - 1$$

keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

5. Membandingkan Nilai t hitung serta t tabel

Kemudian hasil hipotesis thitung dibandingkan serta tabel dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS, Kesimpulan yang diambil ialah :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Variabel Independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Variabel dependen

Uji F (Uji Simultane)

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Untuk melakukan pengujian hipotesis ada beberapa ketentuan yang diperlukan untuk diperhatikan. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah keempat variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja) tersebut sama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Langkah- langkah pengujian terhadap koefisien regresi ialah sebagai berikut :

e. Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen

$H_0: \beta \neq 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

f. Merumuskan tingkat signifikansi, yaitu 5% ataupun 0,05 dari derajat kebebasan (d.f) = $(n - k - 1)$, untuk mengetahui daerah f_{tabel} sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

g. Menghitung nilai f_{hitung} untuk mengetahui apakah variabel - variabel koefisien korelasi signifikan ataupun tidak serta rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = banyaknya variabel bebas

$+N$ = Ukuran sampel

$$F = f_{hitung}$$

h. Menghitung Nilai f_{tabel}

Untuk mencari F tabel maka diperlukan Rumus :

$$K ; n - k$$

Keterangan : k = jumlah variabel Independen Bebas

N = jumlah responden

i. Kemudian hasil hipotesis f_{hitung} dibandingkan serta f_{tabel} dapat diketahui dari hitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil ialah:

1. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak H_a diterima sebaliknya

2. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima H_a ditolak serta f_{tabel} derajat kebebasan = $(n - k - 1)$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

Analisis Deskriptif dalam penelitian ini bertujuan buat mengetahui distribusi frekuensi jawaban dari 14 responden yang sama dengan Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari . Variabel bebas (X) pada penelitian ini terdiri berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja sedangkan variabel terikat (Y) sama dengan Kinerja Karyawan. Berikut data distribusi responden dari kuisisioner yg dibagikan dan dikumpulkan pulang datanya & didistribusikan serta menggunakan donasi aplikas SPSS 20 berdasarkan setiap jawaban pervariabel.

A. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Skala Pengukuran

No.	Item	Skala Pengukuran										Jumlah	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (ST)		5 (SS)		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X1.1	4	28,6	4	28,6	0	0,0	6	42,9	0	0,0	14	100
2	X1.2	3	21,4	4	28,6	1	7,1	6	42,9	0	0,0	14	100
3	X1.3	2	14,3	5	35,7	1	7,1	6	42,9	0	0,0	14	100
4	X1.4	4	28,6	3	21,4	1	7,1	6	42,9	0	0,0	14	100
5	X1.5	4	28,6	3	21,4	1	7,1	6	42,9	0	0,0	14	100

Sumber : Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.4. Jawaban dari 14 responden mengenai variabel Gaya Kepemimpinan, dalam item X1.1 sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab sangat tidak setuju, sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, & sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju. Pada item X1.2 sebesar tiga responden ataupun 21.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, sebesar 1 responden ataupun 7.1% menjawab netral, & sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju.

Pada item X1.3 sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 responden ataupun 35.7% menjawab tidak setuju, sebesar 1 responden ataupun 7.1% menjawab netral, dan sebesar 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju. Sedangkan pada item X1.4 dan X1.5 sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 responden ataupun 21.4% menjawab tidak setuju, sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab netral, & sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju.

B. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Skala Pengukuran

No.	Item	Skala Pengukuran										Jumlah	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (ST)		5 (SS)		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X2.1	2	14,3	2	14,3	1	7,1	7	50,0	2	14,3	14	100
2	X2.2	0	0,0	3	21,4	2	14,3	6	42,9	3	21,4	14	100
3	X2.3	0	0,0	0	0,0	2	14,3	10	71,4	2	14,3	14	100
4	X2.4	0	0,0	0	0,0	2	14,3	12	85,7	0	0,0	14	100
5	X2.5	2	14,3	5	35,7	0	0,0	6	42,9	1	7,1	14	100

Sumber : Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.5. Jawaban berdasarkan 14 responden berkenaan variabel Motivasi, dalam item X2.1 sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab setuju,

sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab netral, sebesar 7 responden ataupun 50% menjawab setuju, dan sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju. Pada item X2.2 sebesar 3 responden ataupun 21.4% menjawab setuju, sebanyak dua responden ataupun 14.3% menjawab netral, sebesar 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, dan sebesar 3 responden ataupun 21.4% menjawab sangat setuju.

Pada item X2.3 sebanyak dua responden ataupun 14.3% netral, sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, dan sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju. Pada item X2.4 sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab netral, & sebesar 12 responden ataupun 85.7% menjawab setuju. Sedangkan dalam item X2.5 sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju, sebesar 5 responden ataupun 35.7% menjawab setuju, sebesar 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat setuju.

C. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja (X3)

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Indikator Skala Pengukuran

No.	Item	Skala Pengukuran										Jumlah	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (ST)		5 (SS)		F	%
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	X3.1	4	28,6	3	21,4	2	14,3	6	42,9	0	0,0	15	107
2	X3.2	4	28,6	4	28,6	1	7,1	5	35,7	0	0,0	14	100
3	X3.3	1	7,1	4	28,6	6	42,9	3	21,4	0	0,0	14	100
4	X3.4	2	14,3	3	21,4	5	35,7	4	28,6	0	0,0	14	100
5	X3.5	1	7,1	5	35,7	2	14,3	6	42,9	0	0,0	14	100

Sumber : Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.6. Jawaban berdasarkan 14 responden mengenai variabel Budaya Kerja, dalam item X3.1 sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab sangat setuju, sebanyak tiga responden ataupun 21.4% menjawab setuju, sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab netral, & sebesar sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju. Pada item X3.2 sebanyak 4 responden ataupun 28.6% menjawab sangat tidak setuju, sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab netral, dan sebanyak lima responden ataupun 35.7% menjawab setuju.

Pada item X3.3 sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat tidak setuju,

sebanyak 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, sebesar 6 responden ataupun 42.9% menjawab netral, dan sebanyak tiga responden ataupun 21.4% menjawab setuju. Pada item X3.4 sebesar 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju, tiga responden ataupun 21.4% menjawab setuju, lima responden ataupun 35.7% menjawab netral, & sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju. Sedangkan dalam item X3.5 sebesar 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat setuju, sebanyak lima responden ataupun 35.7% menjawab tidak setuju, sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab netral, dan sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju.

D. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X4)

Tabel 4.7. Tanggapan Responden Terhadap Indikator

No.	Item	Skala Pengukuran										Jumlah	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (ST)		5 (SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X4.1	2	14,3	4	28,6	3	21,4	5	35,7	0	0,0	14	100
2	X4.2	3	21,4	3	21,4	3	21,4	4	28,6	1	7,1	14	100
3	X4.3	2	14,3	4	28,6	3	21,4	5	35,7	0	0,0	14	100
4	X4.4	2	14,3	3	21,4	2	14,3	7	50,0	0	0,0	14	100
5	X4.5	2	14,3	5	35,7	2	14,3	5	35,7	0	0,0	14	100

Sumber : Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.7. Jawaban berdasarkan 14 responden mengenai variabel lingkungan Kerja, dalam item X4.1 sebesar 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat tidak setuju, sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, sebanyak tiga responden ataupun 21.4% menjawab netral, & sebesar 5 responden ataupun 35.7% menjawab setuju. Pada item X4.2 sebesar tiga responden ataupun 21.4% menjawab sangat tidak setuju, sebanyak 3 responden ataupun 21.4% menjawab setuju, sebesar tiga responden ataupun 21.4% menjawab netral, sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab setuju, dan sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat setuju.

Pada item X4.tiga sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju, sebesar 4 responden ataupun 28.6% menjawab tidak setuju, sebanyak 3 responden ataupun 21.4% netral, & sebesar lima responden ataupun 35.7% menjawab setuju. Pada item X4.4 sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat tidak setuju, sebesar tiga responden ataupun 21.4% sebesar menjawab tidak setuju, sebesar 2

responden ataupun 14.3% menjawab netral, & sebanyak 7 responden ataupun 50% menjawab setuju. Sedangkan dalam item X4.5sebesar 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat tidak setuju, sebesar lima responden ataupun 35.7% menjawab tidak setuju, sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab netral, & sebesar 5 responden ataupun 35.7% menjawab setuju.

E. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8. Tanggapan Responden Terhadap Indikator

No.	Item	Skala Pengukuran										Jumlah	
		1 (STS)		2 (TS)		3 (N)		4 (ST)		5 (SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	0	0,0	2	14,3	5	35,7	6	42,9	1	7,1	14	100
2	Y2	1	7,1	5	35,7	0	0,0	8	57,1	0	0,0	14	100
3	Y3	0	0,0	0	0,0	4	28,6	6	42,9	4	28,6	14	100
4	Y4	0	0,0	6	42,9	1	7,1	7	50,0	0	0,0	14	100
5	Y5	0	0,0	4	28,6	2	14,3	6	42,9	2	14,3	14	100

Sumber : Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.8. Jawaban berdasarkan 14 responden berkenaan variabel Kinerja Karyawan, pada item Y1 sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab tidak setuju, sebesar 5 responden ataupun 35.7% menjawab netral, sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, & sebanyak 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat setuju. Pada item Y2 sebesar 1 responden ataupun 7.1% menjawab sangat setuju, sebesar 5 responden ataupun 35.7% menjawab tidak setuju, dan sebanyak 8 responden ataupun 57.1% menjawab setuju.

Pada item Y3 sebanyak 4 responden ataupun 28.6% menjawab netral, sebesar 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, & sebanyak 4 responden ataupun 28.6% menjawab sangat setuju. Pada item Y4 sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab tidak setuju, sebesar 1 responden ataupun 7.1% netral, dan sebesar 7 responden ataupun 50% menjawab setuju. Sedangkan pada item Y5 sebanyak 4 responden ataupun 28.6% setuju, sebesar dua responden ataupun 14.3% menjawab netral, sebanyak 6 responden ataupun 42.9% menjawab setuju, & sebanyak 2 responden ataupun 14.3% menjawab sangat setuju

ANALISIS DATA

A. Uji Validitas

Pengujian Validitas yg dilakukan memakai program SPSS 20.0 membentuk nilai masing-masing buah pernyataan menggunakan skor butir pertanyaan secara keseluruhan & buat lebih jelasnya disajikan pada Tabel 4.9. Berdasarkan hasil pengujian validitas pada Tabel 4.9. bisa diketahui bahwasanya variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan menggunakan 5item terbukti valid, variabel Motivasi menggunakan 5 item terbukti valid, variabel Budaya Kerja serta 5 item terbukti valid, dan variabel lingkungan Kerja menggunakan lima item terbukti valid. Sementara buat variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan menggunakan lima item terbukti valid. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS bahwasanya setiap buah pertanyaan mempunyai nilai signifikansi (2 tailed) dapat disimpulkan bahwasanya seluruh pertanyaan bisa dinyatakan valid.

Tabel 4.9. Tabel Hasil Uji Validitas

No.	Butir	Koefisien Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	X1.1	0.825	0.000	Valid
2	X1.2	0.777	0.001	Valid
3	X1.3	0.907	0.000	Valid
4	X1.4	0.835	0.000	Valid
5	X1.5	0.857	0.000	Valid
6	X2.1	0.839	0.000	Valid
7	X2.2	0.960	0.000	Valid
8	X2.3	0.757	0.002	Valid
9	X2.4	0.692	0.006	Valid
10	X2.5	0.765	0.001	Valid
11	X3.1	0.815	0.000	Valid
12	X3.2	0.865	0.000	Valid
13	X3.3	0.709	0.005	Valid
14	X3.4	0.672	0.009	Valid
15	X3.5	0.673	0.008	Valid
16	X4.1	0.771	0.001	Valid
17	X4.2	0.714	0.004	Valid
18	X4.3	0.755	0.002	Valid
19	X4.4	0.671	0.009	Valid
20	X4.5	0.745	0.002	Valid
16	Y1	0.685	0.007	Valid
17	Y2	0.829	0.000	Valid
18	Y3	0.795	0.001	Valid
19	Y4	0.787	0.001	Valid
20	Y5	0.813	0.000	Valid

B. Hasil Uji Reliabilitas

Teknik Pengujian reliabilitas ialah menggunakan menggabungkan nilai koefisien

reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya sama dengan andaikan nilai berdasarkan koefisien reliabilitas alpha lebih besar berdasarkan 0.6 maka variabel tersebut bisa dikatakan telah reliabel. Hasil Uji Reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10. Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0.894	Reliabel
2	Motivasi	0.814	Reliabel
3	Budaya Kerja	0.804	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0.780	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0.837	Reliabel

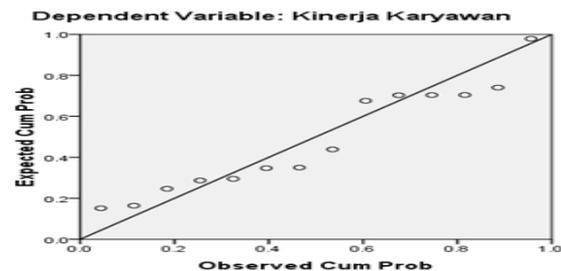
Sumber: Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan hasil pengujian reliabel dalam Tabel 4.10. dapat diketahui bahwasanya variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan terbukti reliabel. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai koefisien variabel yg memiliki nilai alpha buat semua variabel ≥ 0.6 , maka bisa disimpulkan bahwasanya semua variabel yg dipakai buat penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Kiasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresi pada nilai residual berdistribusi normal ataupun tidak. Uji normalitas dilakukan serta melihat grafik p plot yang dihasilkan oleh software SPSS versi 20.0. Andaikan pada hasil uji Normal P-Plot, andaikan terlihat titik-titik menyebar berada dekat di sekitar garis lurus dan mengikuti garis lurus, maka menunjukkan model regresi distribusi normal.



Pada Gambar diatas, dapat dilihat pada gambar grafik histogram, terlihat grafik tersebut menunjukkan pola distribusi yang melenceng naik ke kanan atas dan turun kebawah ataupun

pola distribusi berbentuk melengkung seperti bel. Hal ini menunjukkan bahwasanya data yang diteliti berdistribusi normal. Selanjutnya pada gambar grafik normal p-plot terlihat bahwasanya data menyebar berada dekat di sekitar garis lurus dan mengikuti garis lurus tersebut, sehingga dapat ditarik kesimpulan data yang diteliti memiliki distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat kolerasi antar variabel bebas (independent) satu serta variabel bebas (independent) yang lainnya pada model regresi. Uji multikolinieritas dapat dilihat pada nilai Tolerance dan VIF. Andaikan nilai Tolerance diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Namun sebaliknya, jika nilai Tolerance dibawah 0,10 dan nilai VIF diatas 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.488	2.048
Motivasi	.701	1.426
Budaya Kerja	.394	2.540
Lingkungan Kerja	.665	1.504

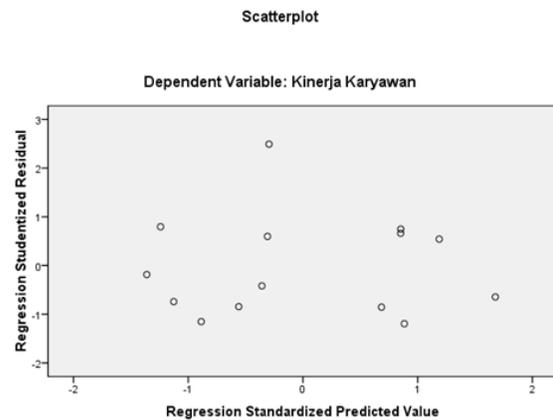
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.11. Diatas, bisa dicermati nilai Tolerance berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,488, & nilai VIF sebanyak 2.048. Pada nilai Tolerance dari variabel Motivasi sebanyak 0,701, & nilai VIF sebesar 1.426. Pada nilai Tolerance dari variabel Budaya Kerja sebesar 0,394, & nilai VIF sebanyak 2.540. Pada nilai Tolerance dari variabel lingkungan Kerja sebanyak 0.665, dan nilai VIF berdasarkan sebesar 1,504. Hasil uji multikolinearitas memberitahuakn nilai Tolerance dari masing-masing variabel > 0,10 dan nilai VIF berdasarkan masing-masing variabel dapat ditarik konklusi bahwasanya terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedaritas dipakai buat mengetahui adakah ketidaksamaan variasi residual

berdasarkan satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Andaikan terdapat pola tertentu pada grafik, misalnya terlihat titik-titik (point-point) yang terdapat menciptakan suatu pola eksklusif yg teratur (bergeombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik (point-point) menyebar ke atas & dibawah 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.



Berdasarkan grafik scatterplot pada Gambar 4.8. diatas, terlihat bahwasanya titik-titik pada grafik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwasanya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada fungsi regresi peneliti.

Analisis Regresi Inier Berganda

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan lingkungan Kerja (X4), sedangkan variabel terikat ialah Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini menggunakan bantuan SPSS for Windows ver 16.0 dan didapat model regresi seperti pada Tabel 4.12.

Tabel 4. 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.401	4.829		.911	.386
Gaya Kepemimpinan	.369	.145	.524	2.541	.032
Motivasi	.082	.171	.083	.481	.642
Budaya Kerja	-.479	.208	-.529	-2.304	.047
Lingkungan Kerja	.904	.158	1.013	5.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisa regresi berganda pada Tabel 4.12. didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4.401 + 0,369X_1 + 0,082X_2 - 0,479X_3 + 0,904X_4$$

dari persamaan tersebut Maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.401, hal ini berarti bahwasanya Kinerja Karyawan akan sebesar 4.401 bila Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, dan lingkungan Kerja sama menggunakan nol. Artinya Kinerja Karyawan akan menurun bila terdapat Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, & lingkungan Kerja.
2. Koefisiensi regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebanyak 0,369. Artinya andaikan variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebanyak 36.9% serta asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. Koefisiensi regresi variabel Motivasi, sebesar 0,082. Artinya andaikan variabel Motivasi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebanyak 8.2% menggunakan perkiraan variabel bebas yang lain tetap.
4. Koefisiensi regresi variabel Budaya Kerja sebesar -0,479. Artinya bila variabel Budaya Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan menurun sebanyak 47.9% serta perkiraan variabel bebas yang lain tetap.
5. Koefisiensi regresi variabel lingkungan Kerja sebesar 0,904. Artinya andaikan variabel lingkungan Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar

90,4% menggunakan asumsi variabel bebas yg lain tetap.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi dalam regresi linier berganda digunakan unruk menghitung presentase sumbangan efek variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi ini menampakan seberapa besar kemampuan variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan lingkungan Kerja (X4) pada menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin akbar nilai Koefisien R2, maka semakin bertenaga tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya semakin mini nilai Koefisien R, maka semakin lemah tingkat interaksi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13. Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^b	.813	.730	1.986

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13. Pada kolom R Square (R2) diperoleh hasil R2 sebesar 0.813. Artinya bahwasanya 81.3% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan lingkungan Kerja (X4). Sedangkan sisanya 18.7% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

A. Hipotesis 1 (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan ataupun tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H0 ditolak dan H1 diterima yang menyatakan bahwasanya terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Budaya Kerja (X3), dan lingkungan Kerja (X4) serta Kinerja Karyawan (Y). Dasar keputusannya sebagai berikut:

- 1) H_0 ditolak jika nilai signifikansi $F < \alpha=0,05$.
- 2) H_0 diterima jika nilai signifikansi $F > \alpha=0,05$.

Tabel 4.14. Uji Simultan (F test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,504	4	38,626	9,794	,002 ^b
	Residual	35,496	9	3,944		
	Total	190,000	13			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Berdasarkan Tabel 4.14. nilai signifikansi F hitung sebesar 9.794 serta tingkat probabilitas ($0.002 < 0,05$), maka model analisis regresi dapat dikatakan signifikan. Hal ini berarti menunjukkan bahwasanya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan secara bersama-sama oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Kerja (X_3), dan Lingkungan Kerja (X_4). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan serta F tabel.

Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus :

$$K; n - k$$

keterangan : k = Jumlah variabel independent (bebas)

$$n = \text{jumlah responden}$$

$$\text{jadi, } F_{tabel} = 4; 14 - 4$$

$$= 4; 10$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 3,48 karena nilai F hitung 9.794 lebih besar dari nilai F tabel 3,48 maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya variabel bebas X_1, X_2, X_3, X_4 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

B. Hipotesis 2 (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat dikatakan yaitu :

H_0 diterima Jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima Jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial pada tabel 4.12.

Tabel 4. 12.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.401	4.829		.911	.386
Gaya Kepemimpinan	.369	.145	.524	2.541	.032
Motivasi	.082	.171	.083	.481	.642
Budaya Kerja	-.479	.208	-.529	-2.304	.047
Lingkungan Kerja	.904	.158	1.013	5.736	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 20

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} ialah :

$$t_{tabel} = \alpha/2 ; n - k - 1$$

keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = jumlah Responden

k = jumlah Variabel Bebas

$$\text{jadi } t_{tabel} : 0,05/2 ; 14 - 5 - 1$$

$$: 0,025 ; 8$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,306

1. Uji t pada variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial diperoleh nilai thitung $> t_{tabel}$ sebesar $2,541 > 2,306$

nilai koefisiensi sebesar 0.369 yang berarti bahwasanya setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 36.9% serta asumsi bahwasanya variabel lain dianggap tetap. Pada Tabel 4.12. diketahui bahwasanya variabel Gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan t sebesar ($0.032 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta kata lain H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Uji t pada variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial diperoleh (nilai thitung $< t_{tabel}$ sebesar $0,481 < 2,306$ koefisiensi sebesar 0.082) yang berarti

bahwasanya setiap kenaikan variabel Motivasi sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 8.2% serta asumsi bahwasanya variabel lain dianggap tetap. Pada Tabel 4.12. diketahui bahwasanya variabel Motivasi (X2) nilai signifikan t sebesar ($0.642 > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Motivasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta kata lain H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3. Uji t pada variabel Budaya Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial diperoleh nilai thitung < ttabel sebesar ($-2.304 < 2,306$) koefisiensi sebesar -0.479 yang berarti bahwasanya setiap kenaikan variabel Budaya Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan menurun sebesar 47.9% serta asumsi bahwasanya variabel lain dianggap tetap. Pada Tabel 4.12. diketahui bahwasanya variabel Budaya Kerja (X3) memiliki nilai signifikan t sebesar ($0.047 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta kata lain H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Uji t pada variabel lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar ($5,736 > 2,306$) koefisiensi sebesar 0.904 yang berarti bahwasanya setiap kenaikan variabel lingkungan Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 90.4% serta asumsi bahwasanya variabel lain dianggap tetap. Pada Tabel 4.12. diketahui bahwasanya variabel lingkungan Kerja (X4) memiliki nilai t statistik sebesar 5.736 serta nilai signifikan t sebesar ($0.000 < 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasanya variabel lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta kata lain H_0 ditolak dan H_4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berkenaan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak Surabaya yang dilakukan peneliti,

maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial serta nilai thitung lebih besar dari ttabel jadi demikian H_1 diterima

2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. nilai thitung lebih kecil dari ttabel jadi demikian H_2 ditolak

3. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. serta nilai thitung lebih besar dari ttabel jadi demikian H_3 diterima

4. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil pengujian hipotesis secara parsial. serta nilai thitung lebih besar dari ttabel jadi demikian H_4 diterima

5. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Millennium Trans Bahari Perak dari hasil uji F. Hasil yang didapatkan menyatakan bahwasanya nilai signifikansi F ($0,002 < \alpha=0,05$, dan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Kerja Dan lingkungan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, B. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media. [https://scholar.google.co.id/scholar?q=Bungin,+B.+\(2015\).+Metodologi+Penelitian+Kuantitatif.+Jakarta:+Prenada+Med](https://scholar.google.co.id/scholar?q=Bungin,+B.+(2015).+Metodologi+Penelitian+Kuantitatif.+Jakarta:+Prenada+Med)

- ia.&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar(Diakses 11 Febuari 2021)
- Darmawan, Deni, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Data, M. U , Tafsir, M .2019, *Pengaruh Motivasi, Dan Budaya Perusahaan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Seiko. Jurnal Manajemen & Bisnis*
- Faraby, Kasnul, Ichsan 2018. *Peranan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* *Jurnal Sinar Manajemen*, vol 5, No.2.
- Fauzia Ana, Supiyatin, 2020. *Pengaruh Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiya Ibnu Husain Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset manajemen* Volume 9. Nomor 4
- Misbahuddin, & Hasan, I. 2015. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. (Diakses 11 Febuari 2021)
- Pasolong, Harbani. 2017. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta. Bandung. (Diakses Tanggal 13 Januari 2021)
- Razak, Abdul, Sarpan, R agust 2018 *effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makasar* , *Jurnal International Review Of Management and Marketing* ISSN: 2146-4405
- Saban Echdar. (2017). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Yogyakarta.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2016, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung:
- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Global Media*, *Jurnal Manajemen Al Amar* vol.1 No 4
- Sukardi, Bahri, S, Tupti, Z. 2020. *Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan dan Budaya Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Umum dan Perlengkapan (Studi kasus Kabupaten Labuhan Batu Utara)*, *Jurnal Manajemen* Volume 13 No 1,
- Sunyoto, D. (2016). *Analisis Regresidan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS.
- Terry, George R. 2015. *Prinsip-Prinsip Manajemen, penerjemah J-Smith D.F.M.*