

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER USAHA SARANAJAYA MANADO**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLES AND WORKING ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. SARANAJAYA MANADO BUSINESS SOURCES*

Oleh:

**Yulita Silvia Suawah<sup>1</sup>**  
**Maryam Mangantar<sup>2</sup>**  
**Bode Lumanauw<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[suawahyulita@gmail.com](mailto:suawahyulita@gmail.com)

<sup>2</sup>[maryam.mangantar@gmail.com](mailto:maryam.mangantar@gmail.com)

<sup>3</sup>[bodelumanauw@gmail.com](mailto:bodelumanauw@gmail.com)

**Abstrak:** Perkembangan ilmu dan teknologi merupakan suatu proses dimana orang-orang akan terikat dari segi kehidupan. Sumber daya manusia mempunyai peranan untuk keefektifan berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado membenahi lingkungan kerja yang ada, serta meningkatkan kepemimpinan yang ada agar berdampak terhadap kinerja karyawan .

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan

**Abstract:** The development of science and technology is a process in which people will be bound in terms of life. Human resources have a role for the effectiveness of the activities and support the progress of a company. The purpose of this research is to find out whether leadership style, work environment and organizational culture affect employee performance. The research method used in this study is associative. The number of respondents was taken as many as 35 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression using SPSS version 23 software. The results showed that: Simultaneously leadership style, work environment, and organizational culture have a significant effect on employee performance. Partially the leadership style and work environment have a positive but not significant effect and the organizational culture has a positive and significant effect. PT. Saranajaya Manado Business Resources must improve the existing work environment, as well as improve existing leadership so as to have an impact on employee performance.

**Keywords:** leadership style, work environment, organizational culture, employee performance

---

**PENDAHULUAN****LatarBelakang**

Perkembangan ilmu dan teknologi merupakan suatu proses dimana orang-orang makin terikat dengan segi kehidupan. Sumber daya manusia mempunyai peranan untuk keefektifan berjalannya kegiatan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan.

Perusahaan di tuntut untuk berkembang, dan yang menjadikan perusahaan berkembang adalah manusia yang melakukan semua tugas-tugas perusahaan baik sebagai pemimpin maupun anggota. Untuk mencapai tujuan, perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Semua organisasi bisnis harus siap mengikuti perkembangan yang ada agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Pertama yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang diterima oleh karyawan, gaya kepemimpinan itu berupa kemampuan mengambil setiap keputusan, memotivasi, berkomunikasi. Ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Kedua yaitu lingkungan kerja yang didalamnya terdapat penerangan, suhu udara, suara bising, bersih, dan keamanan. Ketiga budaya organisasi berupa penanaman nilai yang disiplin, sosial, bagian dari perusahaan, dan menjaga nama baik perusahaan.

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan tertentu. Kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja menyangkut kehidupan sosial, psikologi dan fisik. Sedangkan budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang diterima oleh anggota organisasi.

Sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang dibentuk. Berbagai di atas dapat memperkuat budaya organisasi dan memastikan karyawan yang bekerja sesuai dengan organisasi memberi imbalan sesuai dengan dukungan yang di berikan.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Konsumen.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut

Hasibuan (2012: 10) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Handoko (2012:4) mendefinisikan sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau bidang manajemen yang mengatur peranan sumber daya manusia dalam organisasi publik atau perusahaan secara efisien dan efektif serta meningkatkan seluruh aspek manajemen untuk terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat

## **Gaya Kepemimpinan**

Robbins (2011:410), gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan yaitu penggunaan pengaruh bukan pelaksana iunk memotivasi anggota.

## **Lingkungan Kerja**

lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:2) mendefinisikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

## **Budaya Organisasi**

Robbins (2002:279), budaya organisasi adalah sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain, artinya buda merupakan.Dapat disimpulkan Budaya Organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma, maupun prilaku.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan.

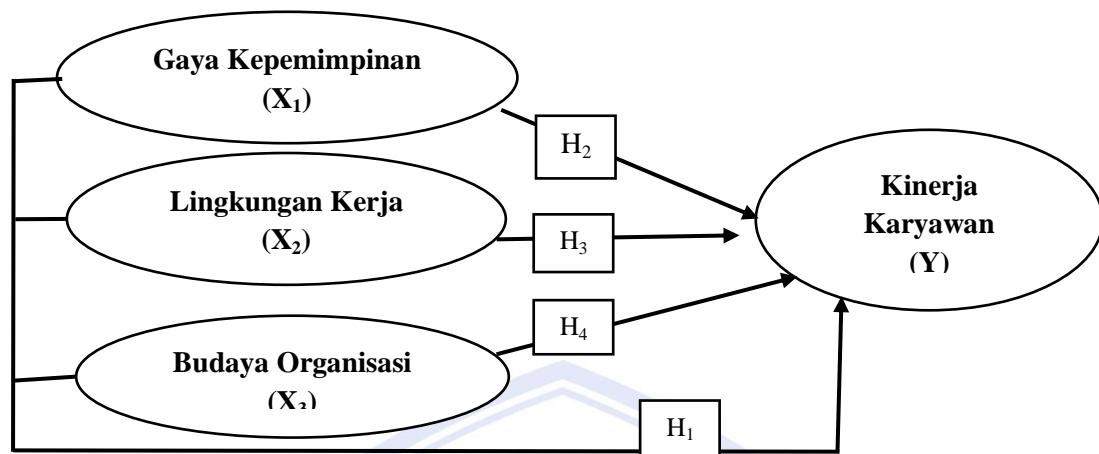
## **Penelitian Terdahulu**

Uhing dan Togas (2015), pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karryawan Pada Bank Bri Cabang Manado. Tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan keterampilan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Populasi adalah 147 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, keterampilan secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank BRI Cabang Manado.

Keyzer dan Pringgabayu (2017) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK ICB Cinta Niaga kota Bandung. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung Adapun tujuan untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan regresi sederhana dengan menggunakan taraf signifikansi  $\alpha=0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan

Tuage, Tewel dan Uhing (2014), Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. Tujuan dari penelitian ni untuk mengetahui kkontribusi gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekda Kepulauan Talaud. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja guru sebesar 82,4%

Manalu (2012) melakukan penelitian pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas kehuatanan dan perkebunan kabupaten Tapanuli Tengah. Tujuan penelitian in I untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan disiplin pegaw

**Kerangka Berpikir****Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber : Kajian Teori, 2018

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub>: Diduga secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan .  
 H<sub>2</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan .  
 H<sub>3</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>4</sub>: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian yaitu PT. Sumber usaha Saranajaya Manado dan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan dimulai dari Januari-Maret 2018. Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variable bebas Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap variable terikat Kinerja Karyawan (Y).

**Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dan sampel yang diambil sebanyak 35 responden.

**Sampel**

Sampel adalah seluruh himpunan atau bagian (subset) dari unit populasi adalah. Sampel adalah bagian dari unit populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian (Kuncoro, 2003 dalam Sehfudin, 2011).

**Sumber Data**

- 1.Data Primer
- 2.Data Sekunder

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu: Observasi, Wawancara, Kuisisioner.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

### Uji Normalitas

Didalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Gejala multikolinearitas dapat diuji dengan Variance Inflation Factor (FIV), pada tabel *Coefficients*. Menurut Wibowo (2012: 87) bahwa jika nilai FIV kurang dari 10, maka model regresi tidak terkena gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### Uji Multikolinearitas

Sugiyono dan Susanto (2015:332), Uji ini bertujuan untuk menentukan multikolinieritas antar variabel, yakni dengan melihat nilai korelasi antar variabel bebas. Jika koefisien korelasi antar variabel bebas >0,80 berarti terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Sebaliknya jika koefisien korelasi antar variabel bebas <0,80 maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono dan Susanto (2015:336), Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians sama atau tidak. Jika mempunyai varians yang sama, berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Sedangkan jika mempunyai varians yang tidak sama maka terdapat heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan regresi linier sederhana. Wibowo (2012: 126) mengatakan bahwa Model Regresi Linier Berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent yaitu Kualitas Pelayanan ( $X_1$ ), Bauran Pemasaran ( $X_2$ ) dan Citra Merek ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Konsumen ( $Y$ ). Bentuk umum persamaan ini antara lain :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai dari variabel dependen (variabel tidak bebas/variabel terikat/ variabel yang dipengaruhi)

a = Koefisien Konstanta

$X_1$  = Nilai dari variabel independen pertama

$X_2$  = Nilai dari variabel independen kedua

$X_3$  = Nilai dari variabel independent ketiga

e = Error

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji simultan F, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji parsial t. Uji simultan F dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel ANOVA dengan melihat perbandingan antara F hitung dan F tabel dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5% ( $\alpha \leq 0,05$ ), apakah secara bersama – sama variabel dependen berpengaruh signifikan terhadap variabel independen. Sedangkan uji parsial t dapat diketahui dengan menggunakan hasil olahan data SPSS, pada tabel *Coefficients* dengan membandingkan nilai t tabel dan t hitung dan juga nilai signifikan (Sig) yang ditentukan adalah sebesar 5 % ( $\alpha \leq 0,05$ ).

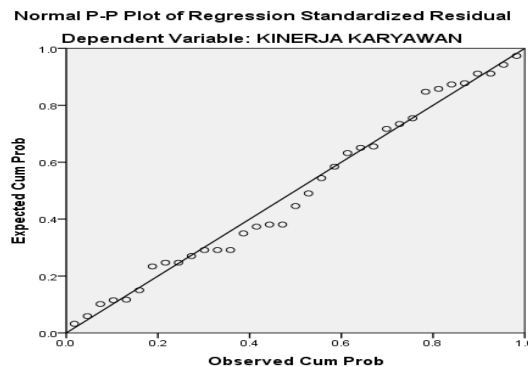
### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Prianto (2011:252) mengemukakan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dengan T table.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas



**Gambar 2. Normal P-P Plot**

Sumber : *Olahan Data SPSS Primer, 2018*

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti disekitar garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

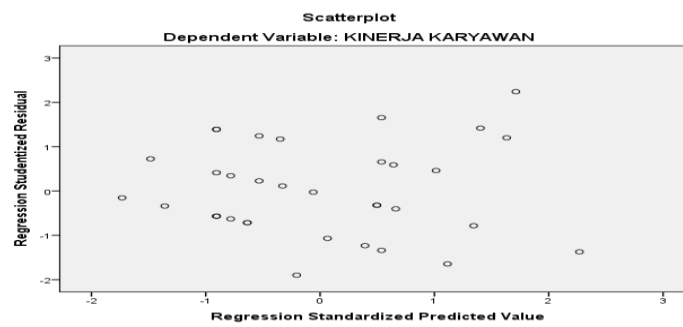
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,780		
Gaya Kepemimpinan	,626	,983	1,017
Lingkungan Kerja	,064	,983	1,017
Budaya Organisasi	,046	,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Olahan data SPSS Primer, 2018*

Tabel 1, menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki nilai Tolerance > 0,10 yaitu 0,983; 0,983; 0,000; dan nilai VIF < 10, yaitu 1,017; 1,017; 1,000. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

**Uji Heterokedastisitas**

**Gambar 3. Analisis Scatterplot**  
 Sumber: Olahan data SPSS Primer, 2018

Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

**Uji F (simultan)****Tabel 2. Uji F**

F	Sig.
2,843	,054 <sup>b</sup>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber :olahan data SPSS Primer, 2018

Hasil analisis regresi menggunakan  $F_{hitung} = 2,843$  dengan tingkat signifikan adalah  $0,054^b$  probabilitas  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji t (parsial)****Tabel 3. Uji T**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	282	.780
Gaya Kepemimpinan	0,492	.626
Lingkungan Kerja	1,917	.064
Budaya Organisasi	2,081	.046

Sumber : Olahan data Primer, 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,626 lebih besar dari 0,05. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064 lebih besar dari 0,05 secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sedangkan Budaya Organisasi memiliki nilai 0,046 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan.

**Koefisien Korelasi (R)**

Analisis korelasi ganda digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel bebas atau lebih yang secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikatnya sehingga dapat diketahui besarnya sumbangan seluruh variabel bebas yang menjadi objek penelitian terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.140	1.05365	1.858

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen

Sumber : Olahan data Primer, 2018

Dari Tabel 4 terlihat nilai R sebesar 0,465 atau 46,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Karyawan (Y), karena nilai R hampir mendekati 1.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1.

**Tabel 5. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.465 <sup>a</sup>	.216	.140	1.05365	1.858

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan data Primer, 2018

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,216 atau 21,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ )

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan budaya Organisasi ( $X_3$ ) diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) terbukti atau dapat diterima.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ( $H_1$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 0,492 dengan probabilitas signifikansi 0,626 lebih besar dari 0,05 atau  $> 0,05$  dan hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa "Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)" tidak terbukti atau ditolak. Penelitian ini secara empiris didukung oleh penelitian Mandey dan Lengkon (2015) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan, penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 1,917 dengan probabilitas signifikansi 0,064 lebih besar dari 0,05 atau  $> 0,05$  dan hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti Hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja diduga berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja



Karyawan (Y)” terbukti atau ditolak. Penelitian ini secara empiris didukung oleh Tawal dan Sendow (2015) tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (H<sub>4</sub>)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui nilai t hitung sebesar 2,081 dengan probabilitas signifikansi 0,046 lebih kecil dari 0,05 atau  $< 0,05$  dan hasil menunjukkan variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini berarti bahwa hipotesis (H<sub>4</sub>) yang menyatakan bahwa budaya organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)” terbukti atau diterima. Penelitian ini secara empiris didukung oleh penelitian Kumajas (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN Wilayah Manado Sulutengo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan, yang diterapkan oleh manajemen PT. Sumber Usaha Saranajaya selama ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja yang diterapkan oleh PT. Sumber Usaha Saranajaya selama ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh PT. Sumber Usaha Saranajaya selama ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan

#### **Saran**

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dievaluasi mengenai kepemimpinan yang ada di PT. Sumber Usaha Saranajaya, serta meninjau kembali kondisi lingkungan kerja yang ada bahkan lebih ditingkatkan lagi. Budaya organisasi perlu dipertahankan oleh pihak PT. Sumber Usaha Saranajaya, berpengaruh positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi maka akan berdampak positif bagi pihak Sumber Usaha Saranajaya khususnya pada kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan*. Haji Mas Agung Kunci, Jakarta.
- Handoko, T, Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan kesembilan belas. Penerbit YPFE, Yogyakarta.
- Keyzer dan Pringgabayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga kota Bandung. *Jurnal JMBI*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/17402/16936>. Diakses pada tanggal 29 September 2018.
- Kumajas. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Manado Sulutengo. *Jurnal EMBA*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15258>. Diakses pada tanggal 29 September 2018.
- Manalu, E. 2012. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

- Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Skripsi*.  
<http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?option=com>. Hal 1-148 Diakses tanggal 28 September 2018.
- Mandey, M.A., dan Lengkong, V. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat. *Jurnal EMBA*. Diakses pada Tanggal 28 September 2018  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10422>.
- Paita, S., Tewal, B. dan Sendow, G. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.683-694.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9562>
- Priatno, D. 2011. Buku Saku SPSS : Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Andi, Yogyakarta
- Robbins, S. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, dan Susanto, A. 2015. *SPSS & LISREL*. Cetakan pertama. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sehfidin, A. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang. *Jurnal Undip eprints.undip.ac.id*. diakses pada tanggal 20-September-2018
- Tuage, J., Tewal, B. dan Uhing, Y. 2014. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Pelatihan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Talaud. *Jurnal EMBA* Vol 2, No.1 2014. Hal 363-373.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/3949>. diakses pada tanggal 24 –September 2018.
- Uhing, Y., dan Togas, F.B. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Motivasi Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1162-1173  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10121>. Diakses pada tanggal 17-Juli-2018
- Wibowo . 2012. *Manajemen Kinerja*. Grafindo, Jakarta.