

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.HORIGUCHI SINAR INSANI**

*INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT HORIGUCHI SINAR INSANI*

Oleh :

**Reni Sasingkelo<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Farlane S.Rumokoy<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

Email:

<sup>1</sup>[renisasingkelo@yahoo.co.id](mailto:renisasingkelo@yahoo.co.id)

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

<sup>3</sup>[prince\\_farlant@yahoo.com](mailto:prince_farlant@yahoo.com)

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Horiguchi Sinar Insani. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Cross sectional method. sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda di peroleh bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi hal ini di buktikan dengan nilai standardized coefficient yang terbesar. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**Abstrak:** *This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at PT.Horiguchi Sinar Insani. The method used in this study using the method Cross sectional method.and sample used in this research as many as 55 employees. Based on multiple linear regression analysis results obtained that factor. The most dominant effect on employee performance is organizational cultureThis is proved by the largest standardized coefficient value. Culture Organizations have a positive and significant 'impact on employee performance. The better the organizational culture, the performance of employees will increase. Style Leadership has a positive effect on the performance of employees means that if the leadership style the better, then the performance of employees will increase.*

**Key Words:** *Organizational Culture, Leadership Style, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

### Latar belakang

Di era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan diuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih responsive agar terus bertahan dan terus berkembang. Hal-hal yang mesti di perbaiki adalah semua aspek khususnya pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan ataupun instansi. Selain itu SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia untuk seperti di organisasi publik atau organisasi pemerintahan berusaha menciptakan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan suatu perusahaan yang utuh dan menyeluruh. Berbagai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam melakukan kegiatan Organisasi dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkaitan dengan ketersediaan tenaga terampil seringkali menjadi kendala masalah yang sangat mendasar. Namun penyediaan tenaga terampil dapat diupayakan melalui pelatihan – pelatihan. biasanya memanfaatkan warga sekitar lokasi budidaya kerang mutiara yang tidak mempunyai pekerjaan tetap, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja baru bagi mereka.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2006:2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) “Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004:29). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

### Budaya Organisasi

Menurut Schein (1992:12), “Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan

mempersatukan anggota-anggota organisasi”. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

### Kinerja Karyawan

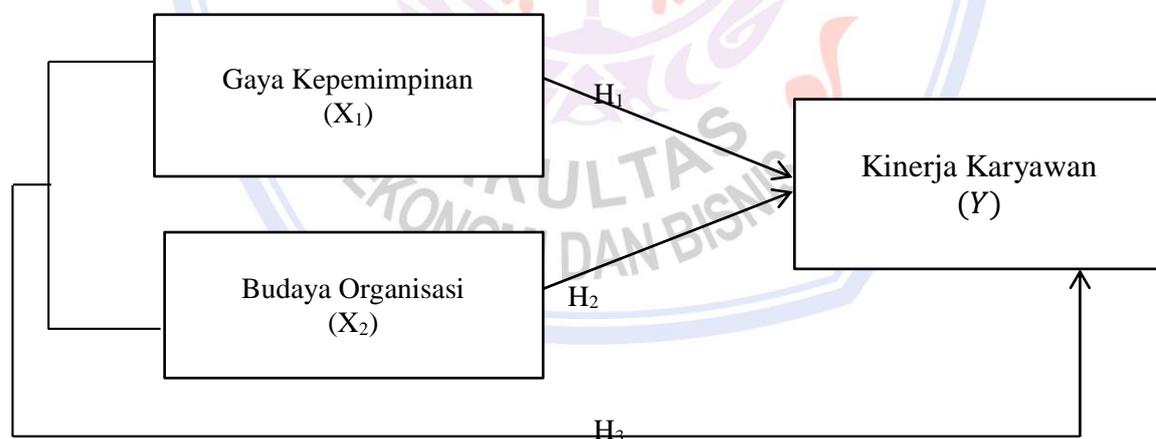
Robbins (2007:9) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

### Penelitian Terdahulu

Suharyanto (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian di peroleh bahwa (1)Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan melalui uji model summary (R<sup>2</sup>) sebesar memberi sumbangan 42,8 % dan dari uji F hitung ditunjukkan dengan nilai 32,917 dengan probabilitas  $0,000 < 0,05$  berarti Ho ditolak Ha diterima artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. (2)Secara parsial Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 3,664 dan tabel 1,96 serta nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha diterima dan memberi sumbangan sebesar 34,4 %.Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dari thitung sebesar 4,338 dan ttabel 1,96 serta nilai Signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ho yang diajukan ditolak Ha diterima dan memberi sumbangan sebesar 40,7 %.

Antou (2012) penelitian ini berjudul: Gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kelurahan Malalayang I Manado. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai dan semuanya di jadikan sampel berdasarkan metode sampel total atau sensus. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Instrumen kuesioner digunakan sebagai pengumpulan data. Hasil analisis diperoleh Gaya Kepemimpinan untuk Budaya Organisasi. Hasil uji F dan uji T menunjukkan hasil yang positif terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1.1 Model Penelitian**  
Sumber: Kerangka Pemikiran, 2017

### Hipotesis

Hipotesa penelitian ini:

H<sub>0</sub>: Di duga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>1</sub>: Di duga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Di duga budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Di duga gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jenis penelitian berdasarkan memprediksi dan menjelaskan hubungan atau pengaruh dari suatu variabel ke variabel lainnya.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2017, pada tempat di Desa Talise Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara (Minut) Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan metode survey.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff karyawan dari PT. Horiguchi Sinar Insani yang berjumlah sekitar 120 orang. Sampel dalam penelitian ini meliputi karyawan pria maupun wanita, masa kerja minimal satu tahun. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n : \frac{n}{1+Ne^2}$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 54,5 yang dibulatkan menjadi 55 karyawan.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.
2. Budaya Organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi.
3. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Komposisi Responden Berdasarkan Usia**

Usia ( Tahun )	Frekuensi	Persentase
21 – 35	47	85.5
36 – 50	5	9.0
>50	3	5.5
Jumlah	55	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh data bahwa dari 55 responden, sebagian besar responden berada dalam rentang usia 21 - 35 tahun yakni sebanyak 47 orang (85,5%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 36 – 50 tahun sebanyak 5 orang (9%), dan responden berada dalam rentang usia > 50 tahun sebanyak 3 orang (5,5%).

### Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 20 dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) dengan nilai R tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 55$ , diperoleh hasil untuk R-tabel sebesar 0,266. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Pengujian	Keterangan
X1 (Gaya kepemimpinan)	X1.1	0,486	0,266	r hitung > r table	Valid
	X 1.2	0,538			Valid
	X1.3	0,420			Valid
X2 (Budaya organisasi)	X2.1	0,539	0,266	r hitung > r table	Valid
	X2.2	0,770			Valid
	X2.3	0,514			Valid
	X2.4	0,552			Valid
Y (Kinerja karyawan)	Y1	0,702	0,266	r hitung > r table	Valid
	Y2	0,723			Valid
	Y3	0,613			Valid
	Y4	0,665			Valid

sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel (0,266).

Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

**Tabel.3 Hasil Uji Reliabelitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,666	Reliabel
X2	0,782	Reliabel
Y	0,840	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2017

### Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	sig
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.254	.339			.749	.457
X1	.410	.130	.386		3.148	.003
X2	.532	.130	.504		4.107	.000

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,254 + 0,410X_1 + 0,532X_2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

1. a (konstanta) = 0,254 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,254 satuan.
2.  $b_1 = 0,410$ , artinya apabila variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,410 satuan.
3.  $b_2 = 0,532$ , artinya apabila variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,532 satuan.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,845 yang signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

## **Pengujian Hipotesis**

### **Pengujian Hipotesis Secara Simultan ( Uji F )**

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung  $>$  F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung  $<$  F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yakni  $64,967 > 3,175$ . Jadi, variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial ( Uji t )**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi  $<$   $\alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung  $<$  t tabel dan nilai signifikansi  $>$   $\alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) lebih besar dari t tabel, yakni  $3,148 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,003 <$   $\alpha$  0,05. Jadi, variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. T hitung untuk variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) lebih besar dari t tabel, yakni  $4,107 > 2,007$  dan nilai signifikansi  $0,000 <$   $\alpha$  0,05. Jadi, variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh koefisien sebesar 0,410, t-hitung 3,148 dan nilai signifikansi 0,003 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara sebesar 0,410 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diprankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati dalam berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, hal tersebut berdampak pada kinerjanya.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh koefisien sebesar 0,532, t-hitung 4,107 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel budaya organisasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara sebesar 0,532 satuan. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan perbaikan budaya organisasi pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan dan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi menjadi

pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai F-hitung 64,967 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara secara parsial.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara secara parsial.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Horiguchi Sinar Insani di Kabupaten Minahasa Utara Provinsi Sulawesi Utara secara simultan.

### **Saran**

Adapun saran diberikan adalah:

1. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pimpinan perusahaan PT. Horiguchi Sinar Insani untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa mendatang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya agar lebih produktif lagi.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kepemimpinan dan budaya organisasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain kemampuan kerja, komunikasi, komitmen, semangat kerja, karakteristik pekerjaan dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad Sanusi. M. Sobry Sutikno, 2009. "Kepemimpinan sekarang dan masa depan dalam membentuk Budaya Organisasi yang efektif", *Jakarta Prospect*
- Antou D.O. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado". *Jurnal Emba*. 1 (4) Desember.151-159
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Universitas Trisakti*.
- Suharyanto (2011). ' pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
- Djarwanto, 1994. "Pokok-pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi". *Yogyakarta: Liberty*
- Hasibuan Malayu S.P., 2003. *MSDM. Jakarta: Bumi Aksara*

- Hasibuan, Malayu S.P., 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. *Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta
- Hersey, 2004. Kunci Sukses Pemimpin Situasional. *Jakarta Delaprasata*
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., dan Matteson M.T, 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi. *Jilid 1 dan 2 Edisi Ketujuh Erlangga, Jakarta*
- Kartono, Kartini, 2005. Pemimpin dan Kepemimpinan. *Jakarta: Rajawali*
- Kotter, JP dan J.L. Heskett, 1997. *Corporate Culture and Performance*, Jakarta: PT. Prenhal Lindo
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003. Perilaku Organisasi. *Edisi Pertama Buku, Salemba Empat, Jakarta.*
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa: Diana Angelica
- Moehariono, 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. *Cetakan kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Tjiptono, (2016) Kepemimpinan, Penerbit Bayu Media, Malang,
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Penerbit: San Fransisco: JosseyBass.
- Robbins, (2007). *Organizational behavior. 11th edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index. Jakarta*

