

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO**

*ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PEGADAIAN (PERSERO) REGIONAL OFFICE V MANADO*

Oleh:  
**Novembri Thenu<sup>1</sup>**  
**Adolfin<sup>2</sup>**  
**Ritha N. Taroreh<sup>3</sup>**

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

E-mail:

[1novembri@gmail.com](mailto:1novembri@gmail.com)

[2adolfin-pp@unsrat.ac.id](mailto:2adolfin-pp@unsrat.ac.id)

[3rithataroreh@gmail.com](mailto:3rithataroreh@gmail.com)

**Abstrak:** Perusahaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan menuai pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya. Suatu keberhasilan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan sampel adalah sebanyak 49 responden dan pengumpulan data menggunakan survey lapangan dan kuisioner. Analisis data skripsi ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, uji f dan t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, secara parsial Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado dan secara simultan bahwa Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

**Kata Kunci :** Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Companies that cannot meet customer demands with excellent product quality may be thrown out of the business world. Companies that actively pursue quality are sure to reap healthy growth in the future. Management demanded to provide better performance and improve and maintain quality and competitiveness to face further pressures must respond to this. A company's success is greatly influenced by employee performance. Because employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The purpose of this study was to determine the effect of Job Characteristics, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance partially and simultaneously. This research is an associative study with a sample of 49 respondents and data collection using field surveys and questionnaires. The data analysis of this thesis uses validity and reliability tests, multiple regression analysis, f and t test, and the coefficient of determination. The results of this study indicate that partially the Job Characteristics, Work Environment, and Leadership Style have a positive and significant effect on the Performance of PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado and simultaneously that the Job Characteristics, Work Environment, and Leadership Style have a positive and significant effect on the Employee Performance of PT. Pegadaian (Persero) Regional Office V Manado.

**Keywords:** Job Characteristics, Work Environment, Leadership Style, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era kompetisi saat ini, perusahaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan pelanggan dengan mutu produk yang istimewa mungkin akan terhempas dari percaturan dunia bisnis. Perusahaan-perusahaan yang aktif mengejar kualitas pastilah akan menuai pertumbuhan yang sehat dimasa depan. Oleh karena itu perusahaan harus siap menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan perusahaan saat ini dan akan datang. Hal tersebut harus ditanggapi oleh manajemen yang dituntut untuk menyediakan kinerja yang lebih baik sekaligus meningkatkan dan mempertahankan kualitas, serta daya saing untuk menghadapi tekanan selanjutnya.

Suatu keberhasilan perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karena kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Dalam struktur persaingan perusahaan dimana pun itu selalu berubah-ubah menjadi sangat kompetitif dan hanya akan dimenangkan oleh perusahaan yang mempunyai daya saing tinggi dan berkelanjutan (*speed, innovation, and sustainable*).

PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado sebagai Perusahaan yang mempunyai organisasi sangat besar dan dikenal bukan tidak mungkin mempunyai dan mengalami hambatan-hambatan dalam mengerjakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Begitu pula sebaliknya bila perusahaan tidak mempunyai organisasi yang besar, maka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan akan mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan. Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado juga memiliki jumlah Kantor Pelayanan antara lain memiliki 49 Cabang, Unit Pelayanan Cabang (UPC) berjumlah 209, dan Unit Pelayanan dari Cabang Pegadaian Syariah (UPS) berjumlah 33.

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Simamora (2014:3,4), bahwa konsep manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok.

### Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas
2. Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

### Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik Pekerjaan adalah sekelompok posisi yang agak sempurna dalam hal elemen-elemen pekerjaannya, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dicakup oleh deskripsi pekerjaan yang sama (Simamora,

2014:21). Indikator dari karakteristik pekerjaan adalah:

1. Variasi kecakapan
2. Identitas tugas
3. Signifikansi tugas
4. Otonomi
5. Umpan Balik

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Armstrong dalam buku Sedarmayanti (2007:75) lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan. Indikator yang digunakan untuk mengukur Lingkungan Kerja:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang memadai
3. Fasilitas
4. Hubungan rekan kerja setingkat
5. Hubungan atasan dengan karyawan
6. Kerjasama antar karyawan

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003). Dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Direktif
2. Gaya Kepemimpinan Suportif
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi

### **Penelitian Terdahulu**

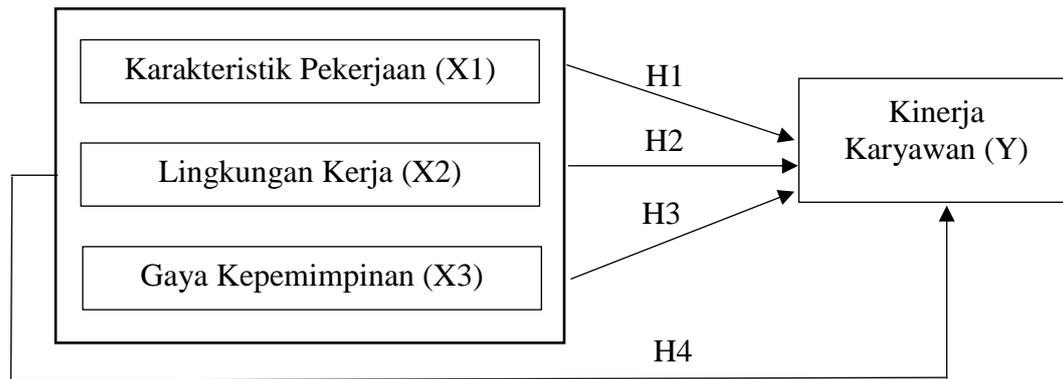
Saweduling (2013). Secara simultan maupun parsial motivasi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Bawintil, Saerang, Kojo (2019) Secara simultan yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di badan kesatuan bangsa dan politik provinsi sulawesi utara.

Susanty dan Baskoro (2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

- H1: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H3: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado
- H4: Diduga karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado

**Model Penelitian****Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian***Sumber: Kajian Teori (2020)***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sugiyono (2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam kaitannya dengan penelitian ini untuk menganalisis karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

**Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 49 orang. Sampel ialah sebagian dari populasi (Sugiyono, 2016).

**Data dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis data yaitu data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara), data diperoleh dari penyebaran kuisioner.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada para responden penelitian. Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling harus digunakan dalam penelitian.

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2006:168). Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti mencoba instrumen tersebut pada sasaran penelitian. Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Arikunto, 2006 : 178).

**Teknik Analisis Data**

Karena penelitian ini adalah penelitian bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner dikodekan sesuai dengan skala Likert 1-5, dan kemudian menggunakan analisis statistic dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji asumsi klasik, dan analisis Regresi Linear Berganda.

**Uji Normalitas**

Tujuan dilakukan uji asumsi normalitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Uji Multikolinearitas**

Tujuan dilakukan uji asumsi multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi antara variabel independennya.

**Uji Heterokedastisitas**

Tujuan dilakukan uji asumsi heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

Tujuan dilakukan uji asumsi autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

**Pengujian Hipotesis****Uji f (Simultan)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% ( $\alpha = 0.05$ ). H1 diterima jika Fhitung > Ftabel untuk  $\alpha = 5\%$ .

**Uji t (Parsial)**

Ghozali (2016:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ). H1 diterima jika t hitung > t tabel untuk  $\alpha = 5\%$ .

**Hasil Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

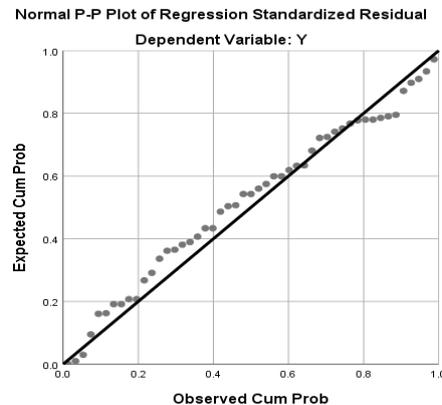
<b>HASIL PENELITIAN</b>					
Variabel	Pernyataan	R	Status	Cronbach Alpha	Status
<b>Karakteristik Pekerjaan (X1)</b>	X1.1	,879	Valid	,921	Reliabel
	X1.2	,915	Valid		Reliabel
	X1.3	,899	Valid		Reliabel
	X1.4	,870	Valid		Reliabel
	X1.5	,798	Valid		Reliabel
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	X2.1	,888	Valid	,909	Reliabel
	X2.2	,869	Valid		Reliabel
	X2.3	,883	Valid		Reliabel
	X2.4	,865	Valid		Reliabel
	X2.5	,622	Valid		Reliabel
	X2.6	,832	Valid		Reliabel
<b>Gaya Kepemimpinan (X3)</b>	X3.1	,896	Valid	,820	Reliabel
	X3.2	,838	Valid		Reliabel
	X3.3	,895	Valid		Reliabel
	X3.4	,544	Valid		Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	,923	Valid	,912	Reliabel
	Y1.2	,923	Valid		Reliabel
	Y1.3	,847	Valid		Reliabel
	Y1.4	,878	Valid		Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2020

Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $> R$  Hitung (Korelasi) yaitu 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

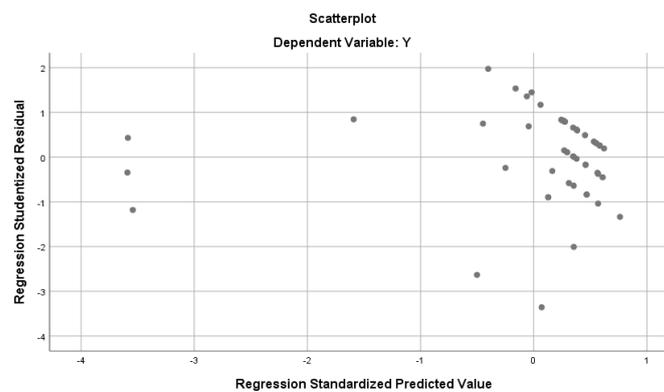


**Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Output SPSS, 2020*

Gambar 2, Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual Menunjukkan bahwa pernyataan tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang distribusi normal.

#### Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

*Sumber: Output SPSS, 2020*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

**Uji Asumsi Klasik MultiKolinearitas****Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinearitas**

Colinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
<i>Karakteristik Pekerjaan</i>	,377	2.650
<i>Lingkungan Kerja</i>	,245	4.084
<i>Gaya Kepemimpinan</i>	,316	3.169

Sumber: Output SPSS, 2020

Karena, nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas pada semua variabel bebas.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi @ dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 <sup>a</sup>	,752	,735	1,58573

a. *Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Output SPSS, 2020

Pada model *summary* diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.867. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0.752.

**ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	342.764	3	114.255	45.438	,000 <sup>b</sup>
	Residual	113.154	45	2.515		
	Total	455.918	48			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan*

Sumber: Output SPSS, 2020

**Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)**

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 45.438 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan p-value = 0,000, maka H1 diterima.

**Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)**

Variabel	T hitung	Sig
Karakteristik Pekerjaan (X1)	2.586	,013
Lingkungan Kerja (X2)	2.218	,032
Gaya Kepemimpinan (X3)	2.243	,030

Sumber: Output SPSS, 2020

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) adalah sebesar 2.586, untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar 2.218; untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X3) adalah sebesar 2.243; Dengan tingkat signifikansi 5%. Maka untuk variabel *independen* hipotesis diterima.

**Tabel 6. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,653	1.512
Karakteristik Pekerjaan	.266	.103
Lingkungan Kerja	.239	.108
Gaya Kepemimpinan	.308	.137

Sumber: Output SPSS, 2020

Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.266 menunjukkan terdapat pengaruh positif Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0.239 menunjukkan terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai koefisien regresi X3 sebesar 0.308 menunjukkan terdapat pengaruh positif Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## Pembahasan

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, setiap perubahan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan.

### Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari (Saweduleng, 2013) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari (Nitisemito, 2000) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari (Waridin dan Bambang Guritno, 2005) yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.

## Kesimpulan

Dari hasil pembahasan ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
3. Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.
4. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado.

## Saran

Saran terhadap penelitian ini adalah:

PT.Pegadaian (PERSERO) Kanwil V Manado hendaknya dapat mempertahankan dan meningkatkan Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang ada dimana akan lebih meningkatkan Kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., dan Kojo, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.7, No 3: 3949-3958. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24910>. Diakses pada tanggal 3 Juni 2020.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.1, No 4: 582-595. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2739>. Diakses pada tanggal 3 Juni 2020.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3 ed.). Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN.
- Susanty, A., dan Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Pln (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip: Jurnal Teknik Industri*. Vol. 7, No 2: 77-84. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jgti/article/view/4497>. Diakses pada tanggal 3 Juni 2020.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.