

# ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rustina Dewi Werdiasih SE M.Si  
Program Studi Manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap

## *Abstract*

*This study aims to analyze the effect of partial and simultaneous leadership style, organizational culture and work environment on employee performance. This research is included in explanatory research, namely to explain the influence of independent variables on the dependent variable and to test the hypotheses that have been formulated.*

*The population in this study were all KSP Anugrah employees with a total of 340 from all areas and who were used as the sample were KSP Anugrah Area VI employees covering the area of Cilacap and its surroundings, amounting to 60 employees. To test partially the effect of independent variables on the dependent variable used the *t* test and the *F* test used to test the simultaneous effect of independent variables on the dependent variable.*

*The results of the research show that there is a partial effect of leadership style, organizational culture and work environment on employee performance. There is a simultaneous influence of leadership style, organizational culture and work environment on employee performance. Organizational culture is the variable that most influences employee performance.*

*Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Environment and Employee Performance.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang bersifat eksplanatory, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Anugrah yang total berjumlah 340 dari seluruh area dan yang digunakan sebagai sampelnya adalah karyawan KSP Anugrah Area VI yang meliputi daerah Cilacap dan sekitarnya yang berjumlah 60 karyawan. Untuk menguji secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji *t* dan uji *F* digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Terbentuknya suatu organisasi atau perusahaan terjadi karena adanya dorongan dari beberapa orang atau pihak untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama bagi suatu perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Kontribusi sumber daya manusia dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas kerja yang dilaksanakan. Kinerja karyawan yang tinggi akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah gaya kepemimpinannya, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses seorang mengarahkan yang dipimpinnya secara terus menerus untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pimpinan yang perlu dikembangkan dan diselaraskan dengan berbagai kepentingan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan pimpinan dalam mengembangkan gaya kepemimpinannya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Budaya organisasi merupakan suatu pedoman dan kendali bagi karyawan dalam bersikap dan berperilaku. Budaya dapat merupakan perekat bagi seluruh anggota organisasi dalam berperilaku. Jadi jelaslah bahwa budaya akan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik yang nyaman akan memperlancar karyawan dalam melaksanakan kegiatannya sehingga semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang nyaman, sejuk, aman, damai tidak bising, tertib rapi dan teratur merupakan lingkungan kerja yang menjadi standar untuk dipenuhi demi kelancaran dan kenyamanan kerja.

Koperasi simpan pinjam Anugrah merupakan salah satu Koperasi sehat yang mengalami perkembangan yang cukup baik dari tahun ke tahun. Kemajuan ini diraih tidak terlepas dari peran dan dukungan karyawan yang handal.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh secara parsial dan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins, (2008:49) Gaya Kepemimpinan dapat didefinisikan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya seorang pemimpin berusaha mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Marzuki (2002) seorang pemimpin akan mengembangkan gaya kepemimpinannya sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Penelitian yang telah dilakukan Fadli (2004) menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Riyadi (2011) adalah gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian Lina (2014) adalah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Indikator dari Gaya Kepemimpinan adalah :

1. Directive yaitu selalu memberi pengarahan kepada bawahan dan bertindak disiplin sesuai peraturan organisasi.
2. Supportive yaitu memberi pujian dan penghargaan, perhatian secara pribadi dan memberikan bantuan kepada karyawan yang bekerja keras.
3. Partisipative yaitu berkonsultasi dengan bawahan dan memperlakukan bawahan secara adil.
4. Orientasi prestasi yaitu pekerjaan selesai tepat waktu dan disiplin dalam menjalankan tugas

### B. Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:256) budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Masing-masing organisasi akan mengembangkan organisasi sesuai budaya yang diyakini. Sistem makna bersama yang dianut para anggota organisasi merupakan sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Hal ini

menjadi pedoman dan standar bagi anggota organisasi dalam bersikap, berfikir dan berperilaku.

Menurut Luthan 2008 budaya merupakan pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Beberapa sumber budaya organisasi berasal dari budaya yang berlaku secara nasional atau dilingkungan organisasi tersebut berdiri. Visi dan misi perusahaan merupakan salah satu sumber budaya organisasi. .

Penelitian yang dilakukan Baiquni dkk (2013), Susetyo dkk (2014) menunjukkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Beberapa indikator budaya organisasi adalah

1. Tingkat Kepedulian
2. Tingkat Tanggungjawab
3. Tingkat Kejujuran
4. Tingkat Kreativitas
5. Kemauan untuk belajar
6. Peduli Terhadap kebutuhan masyarakat

#### C. Lingkungan Kerja

Menurut Suyoto (2012:43) yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala semua hal yang berada disekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja menurut Kartono (1979:129), adalah kondisi-kondisi fisik dan psikologis yang ada dalam perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari suasana, sarana dan prasarana serta hubungan dengan atasan dan karyawan lain yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan. Karyawan akan melaksanakan tugas dengan baik apabila dalam suasana kerja yang nyaman, tempat kerja leluasa, penerangan cukup, sirkulasi udara lancar, fasilitas kerja yang diperlukan tersedia cukup dan bebas dari keramaian dan kebisingan yang mengganggu konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hubungan dan komunikasi yang terjalin baik dan lancar antar sesama karyawan dan pimpinan merupakan factor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Baiquni dkk (2013) menunjukkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian Vita (2014), Susetyo dkk (2014) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Indikator lingkungan kerja adalah :

1. Lingkungan Kerja secara fisik yaitu luas ruangan kerja, tata ruang, penerangan tempat kerja, sirkulasi udara, fasilitas kerja, dukungan sarana dan prasarana yang memadai, tingkat keramaian dan kebisingan.
2. Lingkungan kerja secara non fisik yaitu : hubungan atasan dan bawahan, hubungan rekan kerja

#### D. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005:9) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2009:378) berpendapat bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kehadiran di tempat kerja. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan sesuai tugas tanggungjawabnya yang terukur baik secara kuantitas maupun kualitas. Indikator Kinerja Karyawan menurut Meyta (2011) adalah :

1. Kualitas  
Kualitas kerja karyawan ini jauh lebih tinggi dari rata-rata
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja karyawan ini lebih tinggi dari rata-rata
3. Ketepatan waktu  
Karyawan ini disiplin dalam waktu
4. Efisiensi  
Efisiensi karyawan ini jauh lebih tinggi dari rata-rata
5. Standar prosedur kerja  
Standar kualitas kerja karyawan ini jauh lebih tinggi dari standar resmi organisasi

Hipotesis :

Berdasarkan beberapa teori dan penelitian terdahulu disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan
5. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian yang bersifat eksplanatory, yaitu untuk menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Anugrah yang total berjumlah 340 dari seluruh area dan yang digunakan sebagai sampelnya adalah karyawan KSP Anugrah Area VI yang meliputi daerah Cilacap dan sekitarnya yang berjumlah 60 karyawan.

### **C. Data**

Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan survey yang disebarikan kepada Karyawan untuk diisi mengenai berbagai pernyataan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dilengkapi data sekunder merupakan data yang diperoleh dari perusahaan atau pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert dengan rentang jawaban 1 sampai 5 ke para responden. Kuesioner terdiri dari 4 variabel, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan dengan 4 item pernyataan
2. Budaya organisasi dengan 6 item pernyataan
3. Lingkungan kerja dengan 7 item pernyataan
4. Kinerja karyawan sejumlah 5 item.

D. Analisis Linier Berganda

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut (J. Supranto, 1993) :

$$Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 \dots\dots\dots( 1 )$$

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- b<sub>0</sub> : Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi variabel budaya organisasi
- b<sub>3</sub> : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja
- x<sub>1</sub> : Gaya kepemimpinan
- x<sub>2</sub> : Budaya organisasi
- x<sub>3</sub> : Lingkungan kerja

E. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan adanya pengaruh koefisien regresi variabel X terhadap variabel Y secara parsial, digunakan uji t ( J. Supranto, 1993 )

$$t_o = \frac{b_j}{S_{b_j}} \dots\dots\dots( 2 )$$

Keterangan :

- t<sub>o</sub> : besarnya t hitung
- b<sub>j</sub> : Koefisien regresi
- S<sub>b<sub>j</sub></sub> : Standar error koefisien regresi

Pengujian hipotesis :

Ho : b<sub>j</sub> = 0 artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Ha : b<sub>j</sub> ≠ 0 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Dengan derajat kebebasan (n-k) dan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), maka kriteria penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut :

Ho diterima jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika  $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan Uji F. Menurut Aritonang (2007) Uji F pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat. Bila F hitung  $>$  F tabel berarti terdapat pengaruh secara simultan. Sebaliknya bila F hitung  $<$  F tabel berarti tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menunjukan variabel bebas yang paling dominan yaitu dengan melihat koefisien nilai beta.

## HASIL PENELITIAN

### A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasar jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur dan masa kerja responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Prosentase
A. Jenis kelamin :		
1. Laki-laki	38	63 %
2. Perempuan	22	37 %
B. Pendidikan Terakhir Karyawan :		
1. Lulusan SMA/SMK	37	62 %
2. Lulusan D3	14	23 %
3. Lulusan S1	9	15 %
C. Umur :		
1. 20 - 29 tahun	16	27 %
2. 30 - 39 tahun	23	38 %
3. 40 – 49 tahun	13	22 %
4. Lebih dari 50 tahun	8	13 %

D. Masa Kerja:		
1. Kurang dari 1 tahun	3	5%
2. 1-5 tahun	27	45%
3. 6 – 10 tahun	17	28%
4. Lebih dari 10 tahun	13	22%

B. Analisis Linier Berganda :

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan Aplikasi SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,730 + 0,516X_1 + 0,336X_2 + 0,114X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstan sebesar 0,730 berarti variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,730 satuan. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan organisasi diasumsikan konstan.. Koefisien X1 sebesar 0,516 berarti variabel gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti terjadi kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,516 satuan, variabel bebas yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut mempunyai arti bahwa semakin baik (semakin tinggi) gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien X2 sebesar 0,336 berarti variabel budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,336 satuan, variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut mempunyai arti bahwa peningkatan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien X3 sebesar 0,114 berarti variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila terjadi kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sebesar 0,114 satuan, variabel independen yang lain dianggap konstan. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut mempunyai arti bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 2. Coeficients

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.730	.527		1.385	.171
x1	.516	.147	.423	3.509	.001
x2	.336	.096	.437	3.493	.001
x3	.114	.044	.140	2.618	.011

a. Dependent Variable: y

### C. Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KSP Anugrah

Uji  $t = 3,509$  dengan  $t$  tabel dengan  $df: 60-2 = 58$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,00324 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,509 > 2,00324$ ), serta nilai  $sig = 0,001$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 1 yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang dilakukan Riyadi (2011), Supardi ( Hasil uji korelasi menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Vita (2014) yang temuannya adalah gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSP Anugrah

Uji  $t = 3,493$  dengan  $t$  tabel dengan  $df: 60-2 = 58$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,00324 sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,493 > 2,00324$ ), serta nilai  $sig = 0,001$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Waliningsuci (2012) dan Baiquni dkk bahwa budaya organisasi baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Supardi yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Anugrah

Uji  $t = 2,618$  dengan  $t$  tabel dengan  $df: 60-2 = 58$  pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,00324 sehingga  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,618 > 2,00324$ ), serta nilai  $sig = 0,011$  lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil temuan ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Rahmawanti dkk (2014) yang menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSP Anugrah

Dengan sampel 60, variabel bebas 3 dan tingkat kepercayaan 0,05 diketahui  $F$  tabel = 2,76. Hasil pengujian Anova atau uji  $F$  menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung sebesar 720.769 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibanding 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  $F$  hitung lebih besar dibanding  $F$  tabel ( $720,769 > 2,76$ ). Hal ini berarti hipotesis 4 yang menyatakan ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di terima.

Tabel 3. Pengujian F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.063	3	201.688	720.769	.000 <sup>a</sup>
	Residual	15.670	56	.280		
	Total	620.733	59			

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil t hitung 3,509 lebih besar dari t tabel 2,00324 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000
2. Terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung 3,493 lebih besar dari t tabel 2,00324 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000
3. Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil t hitung 2,618 lebih besar dari t tabel 2,00324 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000
4. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan bahwa nilai F hitung sebesar 720.769. F hitung lebih besar dibanding F tabel ( $720,769 > 2,76$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dibanding 0,05.
5. Budaya organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Fadli, Ahmad. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industri Medan", Thesis, Universitas Sumatera Utara. <http://library.usu.ac.id/download/fe/tesis-ahmad%20fadli.pdf> akses 9 Juli 2014.
- Lina, Dewi 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan System Rewad sebagai Variabel Moderating. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No 1/ Maret 2014.Fakultas Ekonomi-Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 77.
- Mangkunegara, A.A. Anwar. (2008). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama

Riyadi S 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan kewirausahaan , Vol 13. No 1 Maret 2011: 40-45

Rahmawanti NP, Swasto B dan Prasety A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Volume 8 No 2 Tahun 2014.

Robbins, Stephen. 2002. Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh). Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang

Supardi, 2014 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada karyawan Bagian Produksi PT Paparti Pertama Tahun 2014 )

Supranto, J. 1993. *Statistik Teori dan Aplikasinya*. Erlangga, Surabaya.

Vita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada yayasan Tri asih Jakarta.