JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Sosial)
Vol. 3, No. 2 Juli 2025
ISSN: 2987-6672, Hal 126-135

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ARJUNA UTAMA KIMIA SURABAYA DIVISI PRODUKSI

Ursula Matung [1], Mochamad Syaiful Arif [2]
[1,2]Universitas Wijaya Putra Surabaya
e-mail: [1]sulastrylastry@gmail.com

Abstract: *This research examines the effect of leadership style, work environment, and organizational culture on employee performance at PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya, Production Division. Using a quantitative research method with an explanatory approach, this study involved a saturated sample of 40 employees. Data were collected via questionnaires and analyzed using validity, reliability, and classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity). The results showed that all three variables leadership style, work environment, and organizational culture have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on employee performance. This is evidenced by a significance value of 0.000, which is less than 0.05, confirming the strong impact of these factors on performance within the company.*

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

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya, Divisi Produksi. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*, studi ini melibatkan 40 karyawan sebagai sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga membuktikan adanya dampak yang kuat dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja di perusahaan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi yang baik merupakan suatu organisasi yang berusaha dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Sumber Daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu peran penting untuk mencapai suatu tujuan dalam mengelola perusahaan tersebut Tolu, dkk (2021). Perusahaan harus lebih cermat dalam memperhatikan faktor apa saja yang berpotensi mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya Filliantoni, dkk, (2019). Potensi setiap sumber daya manusia yang ada pada perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan mengupayakan agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik dan berkualitas sehingga berpengaruh pada kemajuan atau kelangsungan hidup suatu perusahaan dalam mencapai tujuan kegiatan, maka perusahaan harus

meningkatkan kinerja yang efisiensi dan efektivitas.

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 mempuyai 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 ujuan 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 peneranangan, suhu udara, suara bising, bersih, dan keamanan.Ketiga budaya organisasi berupa penanaman nilai yanag disiplin, sosial, bagian dri 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 meempergunakan cara tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasi perusahan 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 perusahan adalah membangun rasa memiliki jati diri bagi karyawan, dipakai untuk mengembangkan keterkaitan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, menyajikan prilaku 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.

Selain kesejahteraan karyawan yang menjadi faktor penunjang kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dalam perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2019) gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondisif akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam mengerjakan dan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan Atamimi (2021). Menurut Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik atau pun non fisik langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Hal ini sesuai adanya penelitian yang dilakukan oleh Atamimi (2021)

Tujuan penelitian ini yaitu, 1).Untuk mendeskripsikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 2).Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 3).Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 4).Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 5).Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkunan Kerja Dan Budaya Organisasi secara

simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Harun Samsuddin (2018) Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan peruahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy & Fitria, (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Budaya Organisasi

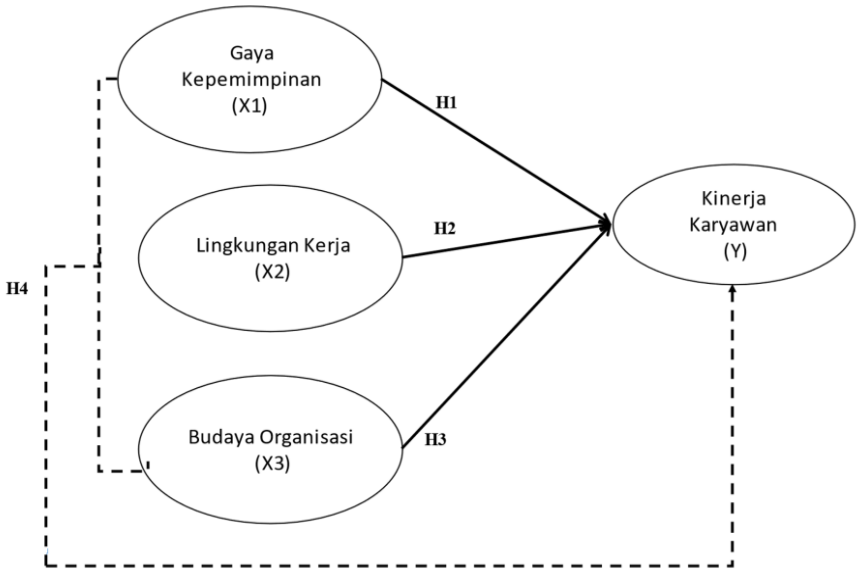
Menurut Hari (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Menurut Edy (2019) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Kinerja Karyawan

Hasil kerja yang dicapai tersebut sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari semua karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebajikan (Muis et al., 2018). Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Farisi et al., 2020).

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara variabel yang satu atau lebih dengan yang lainya, dalam hal ini adalah variabel independen (variabel bebas) Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2) Budaya organisasi (X3) dan variabel dependen (terikat) Kinerja Kariawan (Y) Kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

= Variabel Invest

= Pengaruh Variabel

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang dijabarkan tentang pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih, oleh sebab itu perlu diadakan pembuktian kebenarannya melalui data empirisis yang terkumpul. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut **:**

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arjuna Utama Kima Surabaya Divisi Produksi.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi.

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi.

H4: Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik objek penelitian. Seluruh 40 karyawan Divisi Produksi di PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya menjadi populasi dan juga sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner, kemudian dianalisis dengan metode regresi linear berganda setelah melewati serangkaian uji asumsi klasik.

Sebelum analisis regresi, data diuji untuk memastikan validitasnya. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan memastikan varians residual tidak bervariasi antar pengamatan, yang merupakan syarat agar model regresi dapat digunakan sebagai alat prediksi yang valid. Sementara itu, uji multikolinearitas dilakukan untuk memeriksa

ketiadaan korelasi yang kuat antar variabel bebas, karena korelasi semacam itu dapat membuat model regresi menjadi tidak stabil.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dinilai berdasarkan koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Pengujian ini penting untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang dihasilkan akurat, tidak bias, dan konsisten. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi, model regresi yang dibangun akan dianggap tidak valid. Oleh karena itu, memastikan data terbebas dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas menjadi langkah krusial dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan uji hipotesis, terlebih dahulu dilakukan analisis statistik deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel dalam penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Nilai rata-rata dihitung untuk mengetahui rata-rata penilaian responden terhadap tiap-tiap pernyataan. Sedangkan standar deviasi dihitung untuk mengetahui keragaman tanggapan responden terhadap tiap pernyataan yang ada dalam kuesioner.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	40	26.00	45.00	36.6000	5.57835
Lingkungan Kerja	40	17.00	35.00	28.1750	4.53978
Budaya Organisasi	40	20.00	40.00	33.3250	5.29338
Kinerja Karyawan	40	18.00	40.00	32.1250	5.76100
Valid N (*listwise*)	40				

Sumber : Olah Data SPSS 25 (2023)

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Organisasi(X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Rumusan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-2.011	3.500		-.575	.569
	Gaya kepemimpinan	.384	.146	.371	2.627	.013
	Lingkungan Kerja	.014	.186	.011	.075	.941
	Budaya Organisasi	.591	.147	.543	4.028	.000
a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2023)

Dari tabel diatas dapat digunakan untuk menyusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2.001 + 0{,}386\ (X1) + 0{,}014\ (X2) + 0{,}591\ (X3)\ e$$

Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,013, 0,941, dan 0,000 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau sumbangan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi tehadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.858[a]	.736	.714	3.083
a. Predictors: (*Constant*), Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan				

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.48 diatas diperoleh nilai koefisien (AdjustedR Square) adalah 0,714 Ini berarti besarnya kontribusi antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi tehadap kinerja karyawan adalah sebesar 71,4% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi yang berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil pengujian secara parsial diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	*Beta*		
1	(*Constant*)	-2.011	3.500		-.575	.569
	Gaya kepemimpinan	.384	.146	.371	2.627	.013
	Lingkungan Kerja	.014	.186	.011	.075	.941
	Budaya Organisasi	.591	.147	.543	4.028	.000
b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis output uji t (parsial) pada Tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
   Berdasarkan Tabel 3 di atas, Standardized Coefficients Beta variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan arah positif sebesar 0,371 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho di tolak dan Ha diterima. Maka gaya kepemimpinan (X1)berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya

Divisi Produksi. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)
   Berdasarkan Tabel 3 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk untuk variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan arah positif sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi sebesar 0,941 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho di tolak dan Ha diterima. Maka lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.
3. Variabel Budaya Organisasi (X3
   Berdasarkan Tabel 3 di atas, Standardized Coefficients Beta untuk untuk variabel budaya organisasi (X3) menunjukkan arah positif sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga Ho di tolak dan Ha diterima.Maka budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan oleh variabel bebas yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	952.267	3	317.422	33.402	.000[b]
	Residual	342.108	36	9.503		
	Total	1294.375	39			
a.Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b.Predictors: (*Constant*), Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja						

Sumber: Olah Data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung 33,402 dan signifikansi F adalah 0,000<0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengam begitu uji model dapat dilanjutkan.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dan analisis yang telah diteliti mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi dengan menggunakan software SPSS versi 25 dan dibantu dengan program pengolahan data microsoft excel 2019, maka peneliti dapat menginterprestasikan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bawa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi juga akan meningkat. Penelitian ini berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Cahyadi (2019)

menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bawa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian Astinatria & Sarmawa (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bawa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Megawati (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadapt kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Hipotesis menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan mempengaruhi posotif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berdasarka penelitian terdahulu oleh Yulita Silvia Suawah, Maryam Mangantar, dan Bode Lumanauw, (2018). Yang mengatakan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan,lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan,maka dapat diproleh kesimpulan sebagai berikut: 1).Gaya kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 2).Gaya Kepemipinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 3).Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi**.** 4).Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 5).Gaya Kepemimpinan, Lingkunan Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi.

SARAN

Dari hasil penelitian yang diperoleh,maka saran yang diberikan penulis adalah: 1).Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu dievaluasi mengenai kepemimpinan yang ada di PT. Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi, 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. 2).Bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kepemimpinan agar lebih tegas dalam mengambil tindakan atau keputusan yang ada dalam sebuah perusahaan dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan budaya organisasi kedepannya, menjaga budaya yang sudah ada, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Arjuna Utama Kimia Surabaya Divisi Produksi. 3).Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Astinatria, I. N. P., & Sarmawa, I. W. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Widya Manajemen, 2(1), 47-59.

Atamimi, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Spbu Pohon Pule. Soso-Q: *Jurnal Manajemen, 9(1), 64-75.*

Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, *3*.

Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Kesepuluh. Jakarta: Prenadamedia Group.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 2 (2), 49–61*.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, *4*(1), 15-33.

Filliantoni, Bryan, Sri Hartono, and Sudarwati Sudarwati. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru." *Jurnal Ilmiah Edunomika 3(01):119–3 . doi: 10.29040/jie.v3i01.460.*

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.

Manik, S., & Megawati. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara Vol.11, No.2, 118-124.*

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9-25.

Samsuddin, Harun. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273-281.*

Suawah, Y. S., Mangantar, M., & Lumanauw, B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Usaha Saranajaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, *6*(4).

Sulaksono, Hari. (2019). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish.

Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 11(1), 7-13*