

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi kasus pada Karyawan Departemen Produksi Sub Bagian
Lapangan Samberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga)**

Djeril Al-Afgani^{1)*}, Johansyah²⁾, Eva Noorhya Akhmar R.P.³⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara
Jalan Wolter Monginsidi No. 25, Tenggara, Kaltim
[*dzerilubro@gmail.com](mailto:dzerilubro@gmail.com)

ABSTRACT

PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga has a working principle that refers to Pertamina's 3 golden rules (PIP), namely 1. You and I Comply with laws, policies, regulations and procedures. 2. You and I must immediately intervene in unsafe actions and violate the rules. 3. You and I Care about everyone and the environment around us. With these principles encourage the development of agencies to the current state, but in its development, the level of stability of employees bring back consequences to the culture itself, thus affecting the performance of its employees. This study aims to determine the effect of Leadership Style, Work Environment, and Work Culture on Employee Performance in the Samberah Field Subdivision at PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga. The population of this study was 41 employees and all were sampled based on the total sample method or census. This study uses multiple linear regression analysis methods. The questionnaire instrument was used as a data collector. The analysis results obtained leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee performance in the Samberah Field Subdivision at PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga . Work culture has a positive effect but does not significantly influence employee performance in the Samberah Field Subdivision at PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga. Leadership style, work environment, and work culture simultaneously influence the improvement of employee performance in the Samberah Field Subdivision at PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga

Keywords: *leadership style, work environment, work culture, performance.*

PENDAHULUAN

Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar maka tujuan perusahaan akan tercapai dan searah juga dengan kinerja karyawan yang diinginkan pula oleh perusahaan. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2016: 13 dalam Fajrin dan Susilo, 2018: 118). Pimpinan perusahaan senantiasa memberikan perhatian kepada karyawan dengan memberikan perhatian baik berupa moral maupun material.

PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga setiap tugas yang di berikan oleh pimpinan dapat berjalan dengan aman dan sesuai prosedur. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain

sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Wijaya, 2017: 41). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?
3. Apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh signifikan dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?

TUJUAN PENELITIAN

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?
2. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?
3. Mengetahui apakah budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga?
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Mangkunegara (2009: 9) arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga

actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan, pengalaman, kesungguhan dan waktu seseorang yang dijadikan dasar dalam melaksanakan tugas sesuai hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2010: 94).

Kinerja adalah proses yang dilakukan seorang individu sesuai dengan peran dan kewajibannya dalam waktu tertentu yang dikaitkan dengan standar atau ukuran nilai tertentu dalam sebuah organisasi tempat bekerja dengan tujuan mencapai hasil yang diharapkan (Umam, 2010: 189).

Armstrong (1998: 32) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktik. Terdapat empat faktor pokok dalam manajemen kinerja, yaitu :

1. *Input*

Hal ini menyangkut atribusi individual, seperti keahlian dan pengetahuan.

2. *Process*

Bagaimana individu percaya dalam melaksanakan pekerjaan mereka kompetensi perilaku membawa penuh akuntabilitas

mereka. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

3. *Output*

Hasil terukur yang dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang dicapai seseorang.

4. *Outcomes*

Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit atau organisasi. Menurut Sopiah (2008: 23) kinerja dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan.

a. Usaha (*Effort*)

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan sukarela.

b. Kemampuan (*Ability*)

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi.

c. Situasi Lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya.

Menurut model *partner-lawywer*, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan

2. Dorongan
3. Kebutuhan
4. Eksternal
5. Imbalan internal
6. Presepsi terhadap tugas
7. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Dubrin (2005: 3), gaya kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Siagian (2002: 2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya. Menurut Nirman (2004: 64) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah merupakan suatu proses mempengaruhi orang lain agar berperilaku seperti apa yang dikehendaki.

Adapun gaya kepemimpinan menurut Kartono (2010: 123) adalah sebagai berikut:

1. Sifat
Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan bersifat, peringai atau ciri-ciri didalamnya.
2. Kebiasaan
Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen
Temperamen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertemperamen aktif, sedangkan yang lainnya tenang.
4. Watak
Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan (*determination*), ketekunan (*persistence*), daya tahan (*endurance*), keberanian (*courage*).

5. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat / karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2007), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mardiana (2005) dalam Wijaya (2017: 42), mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaan atau aktivitas sehari-hari. Sedarmayati (2009) dalam Pratama (2016: 18) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai seluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Mangkunegara (2006: 51), menjelaskan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa :

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan

dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.

3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat di selesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam berkerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan lingkungan kerja yang baik antara karyawan.

Soetjipto (2004) merumuskan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja antara lain:

1. Kenyamanan karyawan
Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas

kerja seseorang. Oleh karena itu, kenyamanan karyawan diterima dengan baik dalam artian lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.

2. Perilaku karyawan

Perilaku kerja adalah dimana orang-orang di tempat kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh karyawan untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan memiliki tingkat gangguan yang minimum sangat disukai oleh karyawan. Ketika karyawan mendapati tempat kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, tanggungjawab yang rendah, dan meningkatnya absensi.

3. Kinerja karyawan

Jika kondisi tempat kerja terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar lebih baik.

4. Tingkat stres karyawan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya

dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

Dalam penelitian ini ada lima faktor pembentuk lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kebersihan, temperatur, kebisingan, hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan karyawan dengan sesama karyawan.

Budaya Kerja

Menurut Supriyadi, dkk (2006: 35), pengertian dari budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga mendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Triguno, (2004: 1), memberikan pengertian budaya kerja sebagai berikut merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja atau bekerja".

Sedangkan menurut Sulaksono, (2002: 17) budaya kerja adalah "*the way we are doing here*" artinya sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas".

Robbin yang dialih bahasakan oleh Pujaatmaka (2006: 245) mengungkap tujuh karakteristik yang merupakan intisari dari budaya kerja dalam suatu organisasi :

1. *Individual Autonomy*

Tingkat tanggung jawab, kemandirian dan peluang untuk melatih inisiatif individu dalam organisasi.

2. *Structure*

Peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.

3. *Support*

Tingkat bimbingan atau bantuan dan keramahan dari manajer atau pimpinan kepada para bawahannya.

4. *Identity*

Memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dari kelompok kerja mereka.

5. *Performance-Reward*

Tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi yang didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.

6. *Conflict Tolerance*

Tingkat konflik yang muncul dalam hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja dan menerima adanya perbedaan.

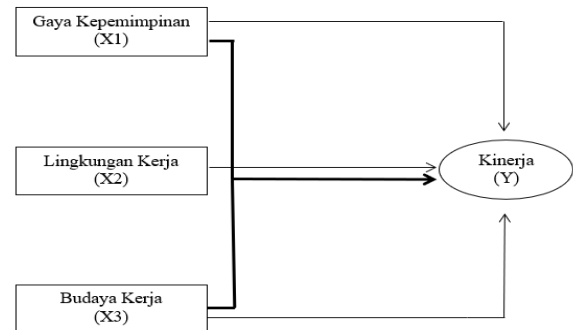
7. *Risk-Tolerance*

Tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi agresif, inovatif dan *risk seeking*.

Berdasarkan uraian tinjauan pustaka yang menguraikan tentang kepuasan konsumen,

kualitas produk, harga, dan kualitas pelayanan

maka terbentuklah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
3. Diduga budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
4. Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan

terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Sumberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka yang dijadikan sebagai alat untuk mengetahui informasi yang diharapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Sub Bagian Lapangan Sumberah di Pertamina Hulu Sanga-sanga yang berjumlah 41 orang. Menurut Arikunto (2010: 134-185), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel diambil semuanya. Karena jumlah populasi sebanyak 41 orang yaitu kurang dari 100, maka seluruh populasi tersebut menjadi sampel atau di sebut dengan sampel jenuh dan teknik pengambilan sampel pada penelitian yang di gunakan peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau *full sampling*.

HASIL ANALISIS

41 responden yang terdiri dari operator plant 13 6 orang, operator

booster c-09 3 orang, operator well 7 orang, operator control 6 orang, operator plant 14 6 orang, supervisor 8 orang, senior supervisor 2 orang dan dari 41 kuisisioner yang di sebarakan oleh peneliti, 41 berkas kuisisioner kembali dengan baik dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Analisis tersebut didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-laki	41	100
2	Wanita	0	0
	Jumlah	41	100
No	Usia	Jumlah	%
1	< 25 tahun	1	2,44
2	25 - 34 tahun	14	34,15
3	35 - 44 tahun	4	9,76
4	> 45 tahun	22	53,65
	Jumlah	41	100
No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
1	SD – SMA	29	70,73
2	S1	12	29,27
3	S2	0	0
	Jumlah	41	100
No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	< 5 tahun	0	0
2	5 – 10 tahun	13	31,71
3	> 10 tahun	28	68,29
	Jumlah	41	100

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Hasil analisis regresi diperoleh untuk mengetahui pengaruh utama antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*). Hasil perhitungan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	β	t_{hitung}	Sig.	Keterangan	<i>collinearity statistic</i>	
					Tolerance	VIF
Konstanta	0,616	-	-	-	-	-
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,313	3,536	0,001	Signifikan	0,959	1,043
Lingkungan Kerja(X2)	0,724	8,245	0,000	Signifikan	0,973	1,028
Budaya Kerja (X3)	0,102	1,161	0,253	Tidak Signifikan	0,979	1,022
R	0,850			Adjusted R ²	0,722	
dW	1,982	dL	1,348	t_{tabel}		1,6828
F_{hitung}	32,092	Sig.	0,000	F_{tabel}		2,830

Sumber Data : Output SPSS – Lampiran 11

Hasil olah data diperoleh nilai F_{hitung} untuk gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan budaya kerja (X₃), sebesar (32,092 > 2,830) dengan taraf signifikan (0,000 < 0.050).

Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,616 + 0,313 X_1 + 0,724 X_2 + 0,102 X_3$$

Dari hasil perhitungan regresi berganda ini diperoleh koefisien regresi sebagai berikut:

$a = 0.616$ adalah nilai konstanta dari persamaan regresi. Artinya apabila variabel X₁, X₂, dan X₃ adalah nol maka Y (kinerja) akan bernilai negatif sebesar 0,616 atau 61,6%.

$b_1 = 0,313$ menunjukkan pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti jika kepemimpinan baik akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,313 atau 31,3%.

$b_2 = 0,724$ menunjukkan pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika lingkungan kerja meningkat akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,724 atau 72,4%.

$b_3 = 0,102$ menunjukkan pengaruh positif antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika budaya kerja meningkat akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,102 atau 10,2%.

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Instrument

No.	Variabel	Nilai Reliabilitas	Interpretasi
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,757	Kuat
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,755	Kuat
3.	Budaya Kerja (X3)	0,764	Kuat
4.	Kinerja (Y)	0,755	Kuat

Sumber: Output SPSS – Lampiran 7 - 10

Adapun Untuk tiap item pertanyaan setelah di analisis dengan

menggunakan SPSS 22, diketahui bahwa nilai *alpha cornbach* sebesar 0,757 untuk gaya kepemimpinan, lingkungan kerja sebesar 0,755, budaya kerja sebesar 0,764, dan kinerja sebesar 0,755. Kemudian nilai ini dibandingkan dengan nilai 0,600 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan $\alpha = 0,757 > 0,600$, lingkungan kerja $\alpha = 0,755 > 0,600$, budaya kerja $\alpha = 0,764 > 0,600$, dan kinerja $\alpha = 0,755 > 0,600$. Sehingga dapat di simpulkan bahwa butir pertanyaan pada kuisioner reliabel.

PEMBAHASAN

Dilihat dari koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.313 yang artinya setiap kenaikan satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.313 sebaliknya setiap penurunan satu-satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.313. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan ditingkatkan meliputi dari sikap pimpinan yang memperhatikan karyawan, mendukung kerja karyawan, tegas dalam membuat keputusan, dan mampu memberikan solusi dan motivasi terhadap masalah yang di hadapi karyawan. Maka gaya kepemimpinan akan meningkat 31,3%.

Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2002: 2) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak

pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenanginya dimana tujuannya adalah untuk peningkatan kinerja karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemudian diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifullah tahun 2012 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sebesar 0.724 yang artinya setiap kenaikan satu-satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.724 sebaliknya setiap penurunan satu-satuan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.724. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meliputi dari lokasi kerja bersih dan peralatan kerja tersusun dengan rapih sesuai pada tempatnya dan koordinasi antar pimpinan dan bawahan serta rekan kerja sudah berjalan sesuai standar operasional terjalin dengan baik dan di pertahakan. Maka gaya kepemimpinan akan meningkat 72.4%. Diperkuat lagi dengan Triastuti dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil analisis diatas diperoleh bahwa budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada kondisi di lapangan, menjelaskan bahwa budaya kerja selama ini tidak terjadi dedikasi dan inovasi di sebabkan karena faktor dari usia responden yang rata-rata 40 tahun ke

atas. Sehingga untuk minat dedikasi dan inovasi dalam bekerja kurang. Sehingga untuk minat dedikasi dan inovasi dalam bekerja kurang. Menurut Sulaksono, (2002: 17) budaya kerja adalah “*the way we are doing here*” artinya sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas” dimana cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini karyawan untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2012) dimana hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
3. Budaya kerja berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga.
4. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian

Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-sanga.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga, peneliti menghimbau kepada pihak terkait agar kinerja karyawan dapat dimaksimalkan. Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Sub Bagian Lapangan Semberah di PT. Pertamina Hulu Sanga-Sanga maka sebaiknya perusahaan tetap mempertahankan gaya kepemimpinan yang sudah berlangsung, lingkungan kerja yang terus kondusif dan terus dipertahankan, dan untuk budaya kerja di harapkan manajemen perlu diperbaiki dan ditingkatkan salah satu contohnya memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dari kelompok kerja mereka sendiri sehingga tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti berikutnya, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja berpengaruh

terhadap peningkatan kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Walaupun sudah menunjukkan hasil yang positif namun masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel-variabel lain untuk peningkatan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti seperti karakteristik individu, motivasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Armstrong, M and Baron, A, (1998), *Performance Management*. London : Institute of Personnel and Development.
- Benardin, H, John, dan Joyce, E.A, Russell, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Dubrin, A., J., (2005), *Leadership*, Terjemahan, Edisi Kedua. Jakarta : Prenada Media.
- Fajrin, I., Qodriani; Susilo, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.61 No.4 Agustus 2018. <https://Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id/Index.Php/Jab/Article/Download/2630/3024>
- Gaffar, dkk. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya di Makasar*. Jurnal Volume 3 No. 005. Economicsbosowa.unibos.id
- Gojhali, (2011), *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*, Semarang. Guritno, Bambang, dan Waridin, (2005), *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi*.
- Gujarati. D.N. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta : Salemba Empat.
- Guritno, B. dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1
- Hasibuan. M., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jamaludin. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta*. Journal Of Applied Business And Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169. Journal.Lppmunindra.Ac.Id/Index.Php/JABE/Article/Download/1767/1379
- Kartono, K., (2010), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Bandung : Rajawali Press.
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian: Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Koesmono, H. dkk, (2006), *Organisasi Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Kurniawan, D. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan

- Tahun XV No 1, April 2018.
<https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jembatan/article/download/5882/pdf>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (edisi 10 ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi
- Maizu, W. O.; Irfan, M. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes Garage*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia. Vol. 4, Nomor 2, Feb 2017. 272.
fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/download/124/120/
- Mangkunegara, A. P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Massie, R., N., Areros, W., Wehelmina, R.. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 2 Tahun 2018. 41.
<https://ejournal.unsirat.ac.id/index.php/jab/article/download/19851/19448>
- Mathis, R.L, dan J.H. Jackson (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan, Jakarta : Salemba Empat.
- Mathiue & Zajac, (2010), *Human Resources Management For South East Asia*, Prentice Hall, Singapore.
- Merdeka. 7 Agustus 2018. Operasikan Wilayah Kerja Sanga-Sanga, Pertamina siapkan investasi USD 237 juta. <https://merdeka.com>
- Moehariono, (2012), *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : Raja Grafindo.
- Mowday, (2009), *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Terjemahan Hadyana Pudjaatmaka; Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Nirman, (2004), *Prilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Surabaya : CV. Citra Media.
- Nitisemito, S, Alex, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alih Bahasa Sedarwati, Mandar Maju, Bandung.
- Panggabean, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor : Ghalia.
- Pertamina. 8 Agustus 2018. Alih Kelola Blok Sanga Sanga, Pertamina Integrasikan Operasional Aset di Kalimantan Timur.
<https://pertamina.com>
- Pradana, R.M. Gardhika. (2012). *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)*.
- Pratama, A. N. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother*. Skripsi UNY Yogyakarta.
- Prayitno, (2005), *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. (2006). *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*, Terjemahan Hadyana Pujaatmaka, Archan, Bandung.
- (2006). *Essential of Organizational Behaviour*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
-(2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Kelompok Gramedia.
- Saifullah, (2012), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usahan Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Bengkalis*,
<http://repository.unpar.ac.id/bitstr>

- [eam/handle/123456789/1245/Co
ver%20-%20Bab1%20-
%201210202sc-
p.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://eam.handle/123456789/1245/Co%20ver%20-%20Bab1%20-%201210202sc-p.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Siagian, S. P., (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*, Jakarta: Rineka Jaya
- (2007), *Manajemen Suatu Pengantar*, Edisi lima Cetakan kesembilan, BPFE, Yogyakarta.
- Soejipto, B. W. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Soekanto, (2008), *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Cetakan ke delapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono, (2004), *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Supriyadi, dkk, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triguno, (2004), *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, Cetakan ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Umam, K., (2010), *Perilaku Organisasi*, Bandung : Pustaka Setia.
- Umar, Husein, (2001), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : Grafindo.
- Veithzal, R., Mulyadi, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*. Jurnal STIE Rahmaniyah Sekayu. Vol. 2 Nomor 1 Februari 2017 hal. 40-50
- Yasin, A. (2001). *Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi*. Jurnal Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.