ARTIKEL

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA PADA VIVA HOTEL KEDIRI

EFFORTS TO INCREASE EMPLOYEE'S PERFORMANCE THROUGH LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND WORK ORGANIZATION CULTURE IN VIVA HOTEL KEDIRI

Oleh:

IKA RISKY PUJI UTAMI

14.1.02.02.0190

Dibimbing oleh :

1. **Dr. H. Samari, S.E., M.M.**
2. **Zulistiani, S.Pd., M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Ika Risky Puji Utami
NPM	: 14.1.02.02.0190
Telepun/HP	: 081219508579
Alamat Surel (Email)	: ikariskypujiutami@gmail.com
Judul Artikel	: Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja Pada Viva Hotel Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jl. K.H. Ahcmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 31 Juli 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Dr. H. Samari, S.E., M.M. NIDN. 0712026201	Zulistiani, S.Pd., M.M. NIDN. 071111863	Ika Risky Puji Utami NPM. 14.1.02.02.0190

UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA PADA VIVA HOTEL KEDIRI

Ika Risky Puji Utami
14.1.02.02.0190
Fakultas Ekonomi – Prodi Manajemen
ikariskypujiutami@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E., M.M[1] dan Zulistiani, S.Pd., M.M[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi hasil pengamatan dan pengalaman peneliti, bahwa pimpinan Viva Hotel Kediri berharap kinerja dari masing-masing karyawan lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis (1) Pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri. (2) Pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri. (3) Pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri. (4) Pengaruh yang signifikan secara simultan dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan survei langsung serta penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Viva Hotel Kediri dengan jumlah sebanyak 30 orang. Teknik Sampling yang digunakan adalah *Sampling Jenuh.* Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Hasil dari penelitian ini adalah (1) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) Ada pengaruh yang dignifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Ada pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja

I. LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan mengetahui bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah model dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh sebab itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini diharapkan perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk

memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dua dari sekian banyak faktor yang merupakan bagian dari kinerja yang juga merupakan ukuran baik ataupun buruk dari kinerja seseorang adalah kualitas kerja dan ketepatan waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Kepemimpinan adalah faktor penting karena kepemimpinan mampu memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilakukan dalam perusahaan tersebut. Menurut Tampubolon (2007:114), Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

khusus untuk meningkatkan kinerja. Nitisemito (2000:142), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi apapila perusahaan tidak mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya, maka karyawan akan kurang maksimal untuk bekerja dan akan berdampak pada menurunnya kinerja. Budaya organisasi adalah komponen yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keberagaman budaya yang ada di dalam perusahaan sehingga menyebabkan perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki (1995:532), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Permasalahan yang hampir serupa dengan permasalahan yang disampaikan di atas pernah diteliti oleh Hermawan (2016), dari hasil analisis menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Viva Hotel Kediri merupakan perusahaan ternama di kota kediri bergerak dalam bidang pelayanan, jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan domestik ataupun mancanegara dan beralamat di Jalan Letjend S. Parman No. 86, Pesantren, Tosaren, Pesantren, Kediri, Jawa Timur 64133. Dalam studi awal peneliti, tampaknya memiliki permasalahan kinerja, tepatnya masalah kualitas pelayanan dan penyelesaian pekerjaan. Peneliti berusaha menggali kedua faktor tersebut dan menemukan fakta awal bahwa banyak pengunjung yang mengeluh karena terlalu lama proses pelayanan dan banyak keluhan pengunjung berkaitan dengan keramahan pelayanan (Sumber: surat yang dimasukkan dalam kotak kritik dan saran pengunjung) di lihat pada 6 April 2018.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menyatakan kinerja karyawan masih rendah yang menyebabkan banyak keluhan dari pengunjung. Kejadian ini memperlihatkan bahwa perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengertian kepada karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan. Dari permasalahan kinerja karyawan membuktikan kepemimpinan yang kurang efektif dan tidak dinilai positif oleh karyawan sehingga membuat mereka bekerja kurang maksimal akibatnya banyak pengunjung yang mengeluh karena lama proses pelayanan dan keramahan pelayanan. Selain masalah yang dijabarkan diperoleh bahwa lingkungan kerja perusahaan masih tidak kondusif di buktikan dengan tempat parkir yang masih sempit. Karena dalam hal pelayanan yang diberikan terhadap pelanggan, biasanya tidak dilayani oleh satu karyawan saja, akan tetapi saling berhubungan dengan satu sama lain. Sehingga jelas budaya organisasi kerja yang baik sangat diperlukan dalam menjalankan kerja sama tim.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja Pada Viva Hotel Kediri”.**

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian survei. Yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Viva Hotel Kediri berjumlah 30 orang.

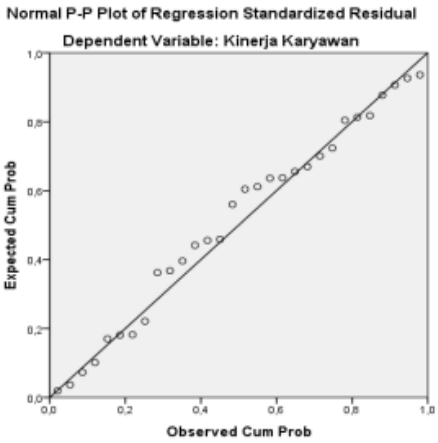
Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Viva Hotel Kediri berjumlah 30 orang. Menggunakan teknik *sampling jenuh.* Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

III. HASIL DAN PEBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Gambar 1
Grafik *normal probability plot*

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian data dapat dikatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

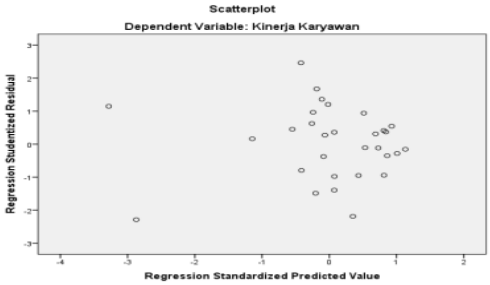
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,450	2,223
	Lingkungan Kerja	,524	1,908
	Budaya Organisasi	,341	2,935

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah, 2018

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,450 ; 0,524 ; 0,341 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 2,223 ; 1,908 ; 2,935 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Grafik *Scaterplots*

Berdasarkan gambar 2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	Durbin-Watson
1	1,750

Sumber : Data primer diolah, 2018

Nilai DW hitung lebih besar dari (du) = 1,650 dan kurang dari 4 – 1,650 (4-du) = 2,350 atau dapat dilihat pada yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,650 < 1,750 < 2,350, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,943	4,030	
	Kepemimpinan	,267	,128	,296
	Lingkungan Kerja	,242	,112	,286
	Budaya Organisasi	,371	,149	,405

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan table 3 persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu Y = 6,943 + 0,267X_1 + 0,242X_2 + 0,371X_3 + e persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

1) Konstanta = 6,943
   Jika variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) = 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 6,943 .
2) Koefisien X_1 = 0,267
   Setiap penambahan 1 satuan kepemimpinan (X_1) dengan lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi kerja (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267. Sebaliknya, jika kepemimpinan (X_1) turun 1 satuan dengan asumsi lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,267.
3) Koefisien X_2 = 0,242
   Setiap penambahan 1 satuan lingkungan kerja (X_2) dengan kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,242. Sebaliknya, jika lingkungan kerja (X_2) turun 1 satuan dengan asumsi kepemimpinan (X_1) dan budaya organisas (X_3) tetap dan tidak

berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,242.

4) Koefisien X_3 = 0,371

Setiap penambahan 1 satuan budaya organisasi (X_3) dengan kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,371. Sebaliknya, jika budaya organisasi (X_3) turun 1 satuan dengan asumsi kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,371.

f. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,874[a]	,764	,737

Sumber : Data diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,737 atau 0,737 x 100% = 73,7%. dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,7% dan sisanya yaitu 26,3% dijelaskan oleh variabel lain.

g. Uji t (parsial)

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,723	,097
	Kepemimpinan	2,085	,047
	Lingkungan Kerja	2,171	,039
	Budaya Organisasi	2,484	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data primer diolah 2018

1) Pengujian hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 22 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. Variabel kepemimpinan adalah 0,047 < 0,05 dan nilai t hitung (2,085) > t tabel (1,706) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Viva Hotel Kediri secara parsial.

2) Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 22 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. variabel lingkungan kerja adalah 0,039 < 0,05 dan nilai t hitung (2,171) > t tabel (1,706) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan Viva Hotel Kediri secara parsial.

3) Pengujian hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 22 dalam tabel 5 diperoleh nilai sig. variabel budaya organisasi adalah 0,020 < 0,05 dan nilai t hitung (2,484) > t tabel (1,706) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Viva Hotel Kediri secara parsial.

h. Uji F (simultan)

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	28,046	,000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Dalam tabel 6 diperoleh nilai sig. adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja, < 0,05 dan nilai F hitung (28,046) > F tabel (2,975) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan Viva Hotel Kediri.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dari hasil analisis data dengan uji t pada tabel 4.12 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,085 lebih besar dari t tabel 1,706 dan probabilitas variabel kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,047 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Disimpulkan bahwa pengujian ini secara statistik membuktikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2001:169-170) Kepemimpinan adalah Cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik

kepemimpinan yang diberikan atasan terhadap karyawan maka akan semakin besar pula kontribusi mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya karena karyawan beranggapan bahwa semakin baik kepemimpinan yang mereka terima semakin besar pula perusahaan mempercayai dan menghargai kinerjanya, sehingga karyawan berusaha meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maramis (2013), diperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dari hasil analisis data dengan uji t pada tabel 4.12 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171 lebih besar dari t tabel 1,706 dan probabilitas variabel lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,039 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Disimpulkan bahwa pengujian ini secara statistik membuktikan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Menurut Nitiseminto (1998:142), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Oleh sebab itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai untuk menunjang kinerja karyawannya baik lingkungan fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, pencahayaan yang baik, lingkungan kerja yang bersih, pertukaran udara yang baik, dan warna ruang ataupun perabotan sekitarnya yang dapat menggugah semangat pekerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya seoptimal mungkin. Tidak hanya itu, lingkungan non fisik berupa

suasana kerja karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan juga besar pengaruhnya karena lingkungan yang nyaman dan damai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan tentunya berimbas pada meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012), diperoleh hasil penelitian bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Dari hasil analisis data dengan uji t pada tabel 4.12 diperoleh nilai t hitung sebesar 2,484 lebih besar dari t tabel 1,706 dan probabilitas variabel budaya organisasi kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,020 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Disimpulkan bahwa pengujian ini secara statistik membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil ini dapat diartikan bahwa setiap ada peningkatan dari variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan Robbins (2010:132), berpendapat budaya organisasi *A system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization.*

Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aristayudha (2013), diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.BPD Bali Cabang Renon.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_4) telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya

organisasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis data dengan uji-F pada tabel 4.13 diperoleh nilai F hitung sebesar 28,046 lebih besar dari F tabel 2,975 dan probabilitas variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05. Dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Viva Hotel Kediri. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 73,7%. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 73,7% dan sisanya yaitu 26,3%. Dari ketiga variabel yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja yang paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,371.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.
2. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.
3. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Viva Hotel Kediri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka saran penelitian ini yaitu:

1. Bagi Pengusaha

   Diharapkan pengusaha / pimpinan lebih memperhatikan lagi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang pada akhirnya dapat

digunakan sebagai suatu strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran dan wawasan kepada karyawan mengenai hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperbanyak variabel atau penggunaan variabel lain untuk mendapatkan temuan baru mengenai apa saja yang menjadi pertimbangan dalam kinerja karyawan.

4. Bagi Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

   Bagi Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, diharapkan skripsi penulis ini dapat bermanfaat dan dijadikan sebagai bahan bacaan/ referensi bagi angkatan berikutnya.

V. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* PT. Rineka Cipta: Jakarta.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Semarang: BP Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Lima (Edisi Revisi),* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawan S. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Kota Kediri,* Skripsi Program Sarjana SI Program Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Kreitner Robert dan Kinicki A, 1995. *Perilaku Organisasi,* Versi Bahasa Indonesia, Edisi Pertama, Penerbit Salamba Empat, Jakarta.

Nitisemiti, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia Edisi Kelima,* Jakarta : Ghalia.

Priyatno, Dwi. 2013. *Mengolah Data Dengan SPSS 21.* Bandung: Alfabetha

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Cetakan ke-17. CV. Alfabetha : Bandung.

Tampubolon, Biatna D. 2007. "*Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001".* Jurnal Standarsisasi No.9.106-115.