

DIKLAT, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KANTOR OTORITAS

Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance of Youth and Sports Education Office

Ruslan¹

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: ruslanzakaria80@gmail.com

Gunawan²

Manajemen, PPs STIE Amkop
email: fadelgun@yahoo.com

Hasmin³

Manajemen, STIE Nobel Indonesia
email: hasmintamsah@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Untuk memperoleh data yang mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuesioner dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 75 orang pegawai. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. 4) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze the influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance of Youth and Sports Education Office of Mamuju Regency. The object of this research is the employees in the Department of Education Youth and Sports Mamuju District. To obtain data that support this research, the researcher uses questionnaire method with the number of samples that is as much as 75 employees. Data analysis tool used in this research is research with multiple linear regression model. Based on the results of research that has been done, shows that: 1) leadership style has a positive and significant impact on the performance of employees of the Department of Education Youth and Sports Mamuju District. 2) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of Mamuju Regency Youth and Sports Department employees. 3) The work environment has a positive and significant effect on the performance of Mamuju Regency Youth and Sports Education staff. 4) Leadership style, organizational culture, and work environment have a positive and significant impact on the performance of Mamuju Regency Youth and Sports Department staff.

Keywords: Leadership style, organizational culture, work environment, performance employees

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora 2008). menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara, (2009:15), bawah yang mempengaruhi kinerja diantaranya terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang.

Sejalan dengan hal tersebut, bahwa dalam penelitian ini peneliti melihat beberapa faktor yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya yaitu faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Mamuju menjadi tempat dilaksanakannya penelitian terkait dengan kinerja pegawai dikarenakan adanya beberapa fenomena yang terjadi menurut pengamatan peneliti, diantaranya:

1. Pegawai angkatan lama penguasaan teknologi yang masih kurang sehingga kinerjanya di kantor kurang maksimal

2. Menempatkan seseorang pada jabatan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu. Dalam hal ini, kinerja seorang pegawai dapat meningkat apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, demikian halnya dengan penempatan pegawai pada bidang tugasnya. Menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan, karena apabila pegawai diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan.
3. Gaya kepemimpinan di kantor tergantung dari siapa yang memimpin, dimana ada pemimpin yang dimana ada pemimpin yang tidak percaya dengan kinerja pegawai sehingga dia semua yang mengerjakan, tetapi ada juga tipe pemimpin yang menguasai ilmu manajemen dengan baik sehingga melibatkan pegawai dalam bekerja, jadi tergantung siapa pemimpinnya.
4. Budaya kerja pegawai dimana Kesesuaian pekerjaan dengan SOP masih jauh khususnya dalam bidang administrasi kerja. Koordinasi antara pimpinan dengan bawahan dalam upaya pencapaian tujuan dan visi dinas telah baik.
5. Fasilitas kerja seperti komputer masih standar, kualitas Wifi masih lambat dan lebih memanfaatkan fasilitas wifi pribadi, dan operator maupun pegawai yang menggunakannya masih kurang faham teknologi yang dimiliki di kantor.
6. Hubungan antar pegawai baik, dengan atasan terlihat baik, namun hubungan antar pegawai ada beberapa yang terlihat kurang harmonis.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas, tentu ini merupakan permasalahan yang semestinya harus diselesaikan karena merupakan akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Berbagai penelitian sebelumnya dengan tempat dan waktu penelitian yang berbeda telah menemukan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Roscahyo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas masing-masing berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Suminar, *et al* (2015) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan. Susetyo, *et al* (2014) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti

bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Djuremi, *et al* (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sofyang, *et al.*, (2017) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng. Demikian halnya dengan Wahab, *et al.*, (2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng. Kemudian, Syah, *et al.*, (2017) menemukan bahwa Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Oleh karena itu, dengan memperhatikan uraian dari latar belakang diatas, maka judul penelitian ini adalah **"Pengaruh gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju"**

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Maxweel dalam Tahir (2014) juga mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah pengaruh, jika seseorang bisa meningkatkan pengaruhnya dalam diri orang lain, mereka dapat untuk memimpin lebih efektif. Adapun yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan Menurut Hersey (2004) bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.

Menurut Maxweel dalam Tahir (2014) kepemimpinan dapat di bagi atas lima level kepemimpinan yaitu:

1. Pada level pertama dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses bukan jabatan oleh sebab itu jabatan adalah proses terendah dalam kepemimpinan, Memiliki jabatan

tidak salah, namun menggunakan jabatan untuk membuat orang lain mengikuti itu salah. Jabatan tidak bisa menggantikan pengaruh.

2. Level kedua kepemimpinan adalah membangun kebersamaan antar sesama. Pada level ini pemimpin akan menemukan siapa sesungguhnya orang-orang mereka dan pengikut menemukan siapa sesungguhnya pemimpin mereka.
3. Level ketiga kepemimpinan didasarkan pada hasil. Pada level ini seorang pemimpin memperoleh pengaruh serta kepercayaan, dan orang-orang mulai mengikuti mereka karena apa yang telah mereka lakukan untuk organisasi itu.
4. Level keempat kepemimpinan berorientasi pada pemberdayaan. Pada level ini pemimpin menjadi besar bukan karena kekuasaan mereka, melainkan karena kemampuan mereka memberdayakan orang lain.
5. Level kelima kepemimpinan adalah mengembangkan organisasi. Kepemimpinan pada level ini meninggalkan keadaan positif dalam pekerjaan mereka. Orang-orang mengikuti mereka karena jati diri mereka dan apa yang mereka wakili. Dengan kata lain kepemimpinan mereka memperoleh reputasi positif

Budaya Organisasi

Edgar Schein dalam Jhon (2006) bahwa budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berfikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Menurut Chatab (2007) dalam bukunya yang berjudul *Diagnostic Management* juga menyebutkan beberapa fungsi dari budaya organisasi yaitu:

1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi;
2. Pengikat/ pemersatu (*social cohesion*), seperti orang berbahasa Sunda yang bergaul dengan orang Sunda, atau orang dengan hobi olahraga yang sama;
3. Sumber (*source*), misalnya inspirasi;
4. Sumber penggerak dan pola perilaku;
5. Kemampuan meningkatkan nilai tambah, seperti aqua sebagai teknologi baru;
6. Pengganti formalisasi, seperti olahraga ruti jumat yang tidak dipaksa;

7. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan seperti adanya rumah susun;
8. Orientasinya seperti konteks tinggi (kata-kata menjadi jaminan), konteks rendah (karena diikuti tertulis) dengan subkonteks tinggi (perintah lisan).

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah dirumuskan maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju dengan total sebanyak 75 orang pegawai, sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS* disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.737	1.446		1.892	.063
	Gaya Kepemimpinan	.347	.168	.287	2.067	.042
	Budaya Organisasi	.397	.196	.364	2.027	.046
	Lingkungan Kerja	.299	.144	.269	2.074	.042
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

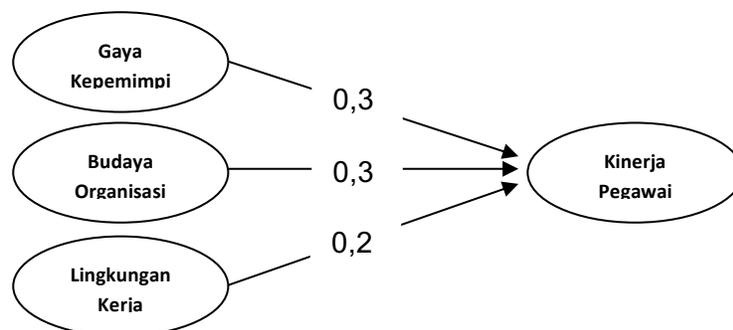
Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Persamaan regresi yang terbentuk berdasarkan tabel 1 di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 2,737 + 0,347X_1 + 0,397X_2 + 0,299X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja sama dengan konstan, maka kinerja pegawai akan naik menjadi 2,737 point. Untuk interpretasi masing-masing koefisien maka dapat pula ditunjukkan hasil analisis regresi dalam gambar berikut ini:



Gambar 4.1

Hasil Analisis Regresi

Besarnya koefisien dari masing-masing variabel independen dapat dijelaskan bahwa:

1. Koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,347. Artinya setiap 1x kenaikan gaya kepemimpinan akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,347 atau 34,7%.
2. Koefisien regresi pada variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,397. Artinya setiap 1x kenaikan budaya organisasi akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,397 atau 39,7%.
3. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,299. Artinya setiap 1x kenaikan lingkungan kerja akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,299 atau 29,9%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t yaitu uji untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil dari pengujian hipotesis secara parsial telah ditunjukkan pada tabel 4.11 di atas, yang hasilnya dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,067 dengan tingkat signifikansi 0,042, karena nilai t_{hitung} 2,067 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,042 < \alpha 0,05$ maka gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.
2. Nilai t_{hitung} budaya organisasi (X_2) sebesar 2,027 dengan tingkat signifikansi 0,046, karena nilai t_{hitung} 2,027 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,046 < \alpha 0,05$ maka budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Nilai t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,074 dengan tingkat signifikansi 0,042, karena nilai t_{hitung} 2,074 lebih besar dari t_{tabel} 1,994 dengan tingkat signifikansi $0,042 < \alpha 0,05$ maka lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 1 juga ditemukan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai *standardized coefficients Beta* terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Uji Simultan dengan Uji F

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1349.826	3	449.942	86.537	.000 ^a
	Residual	369.160	71	5.199		
	Total	1718.987	74			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			
--	--	--	--

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 86,537 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai F_{hitung} 86,537 lebih besar dari F_{tabel} 2,73 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$ maka Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik gaya kepemimpinan yang diukur dengan pimpinan yang memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai; bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan sehingga merasa kemampuan, idea atau gagasan mereka dihargai; Komunikasi yang ada berlangsung timbal balik antara sesama bawahan berjalan dengan baik; Komunikasi yang ada berlangsung timbal balik dengan atasan berjalan dengan baik; Pimpinan selalu memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi, demikian yang terjadi sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roscahyo (2013); dan Suminar, *et al* (2015). Roscahyo (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari otokratik, demokratik dan kendali bebas masing-masing berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja karyawan. Adapun Suminar, *et al* (2015) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional, transaksional terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik budaya organisasi yang diukur dengan peraturan, jarak dengan atasan, kepercayaan, profesionalisme, dan integrasi maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi, demikian yang terjadi sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo, *et al* (2014); Djuremi, *et al* (2016); dan Syah, *et al.*, (2017). Sebagaimana penelitian Susetyo, *et al* (2014) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Djuremi, *et al* (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Syah, *et al.*, (2017) juga menemukan bahwa Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik lingkungan kerja yang diukur dengan Hubungan antar pegawai; Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat; Hubungan pimpinan dengan pegawai yang baik; Posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan; dan Suasana kerja kondusif, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi, demikian yang terjadi sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo, *et al* (2014); Djuremi, *et al* (2016); Sofyang, *et al.*, (2017); dan Wahab, *et al.*, (2017). Sebagaimana Susetyo, *et al* (2014) hasil dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Djuremi, *et al* (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Sofyang, *et al.*, (2017) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Soppeng. Demikian halnya dengan Wahab, *et al.*, (2017) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang Positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Kabupaten Soppeng.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi, demikian yang terjadi sebaliknya, semakin tidak baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil analisis juga ditemukan bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai *standardized coefficients Beta* terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju mampu menciptakan budaya kerja yang baik di kantor dan hal tersebut berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai, diantaranya dalam hal pelaksanaan peraturan yang dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Disamping itu, para pegawai juga bersifat ramah dalam pergaulannya di kantor. Budaya organisasi yang baik inilah yang akan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa simpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi.

2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik budaya organisasi, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju. Hal ini memberikan makna yaitu semakin baik gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja, maka kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju akan semakin tinggi.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai *standardized coefficients Beta* terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

REFERENSI

- Chatab, Nevizond. 2007. *Diagnostic Management*. Jakarta: PT. Serambi Ilmu Semesta.
- Djuremi., Leonardo Budi H., dan Maria Magdalena M. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.
- Hersey, Paul. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Agus Dharma Erlangga, Jakarta
- Triseptya, G. N., Pagalung, G., & Indrijawati, A. (2017). PENGARUH PARTISIPASI ANGGARAN, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI MODERASI. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 36-46.
- John, Ivancevich M, 2006, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

- Roscahyo, A., Prijati. (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 2 No. 12.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyang., A. R. Panangrangi., dan Gunawan. 2017. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 1, Oktober 2017.
- Suminar, A. Cahyo., M. Djudi M., dan Ika R. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Susetyo, Widyanto E., A. Kusmaningtyas., dan Hendro T. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Syah, Awaluddin., Mattalatta., dan Gunawan B.I. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Mutasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 2.
- Tahir, Arifin. 2014. *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Alfabeta. Bandung
- Wahab., Hasmin T., dan Abdul R. Munir. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng*. *Jurnal Mirai Management*, Volume 2 Nomor 2.