

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

Nur Buana ¹ Mansyur Ramly ² Ramlawati Ramlawati ³

Email

nurbuana80@gmail.com, mansyur.ramly@umi.ac.id, ramlawati.ramlawati@umi.ac.id

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: *The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture, work environment, and leadership style on employee performance. This research was conducted at the Office of the Natural Resources Conservation Center (KSDA) of South Sulawesi. The study used secondary data and primary data on 59 samples, the data collection methods used were observation, documentation, interviews, and questionnaires. The analysis model used is descriptive statistics and multiple regression analysis. The results showed that organizational culture variables had no significant effect on Employee Performance. The work environment and leadership style have a positive and significant influence on the Employee Performance of the Office of the Natural Resources Conservation Center (KSDA) of South Sulawesi.*

Keyword: *Organizational Culture; Work Environment; Leadership Style; and Employee Performance.*

Pendahuluan

Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan merupakan salah satu unit pelaksana teknis (UPT) yang berperan mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem (Ditjen KSDAE). Kinerja organisasi Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan, tercermin dari pencapaian indikator kinerja kegiatan (IKK) yang disusun setiap tahun. Pelaksanaan kinerja tugas dan fungsi Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan diukur dengan membandingkan hasil capaian kinerja kegiatan dan capaian sasaran strategis tahun dimaksud dengan target yang telah direncanakan di awal tahun yang tertuang dalam dokumen perjanjian kinerja.

Kinerja dari seorang pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi, karena dengan kinerja atau hasil kerja yang baik maka tujuan tercapai dengan baik pula. Namun dibalik itu kinerja yang dicapai tentunya harus sesuai dengan yang diharapkan. Banyak hal yang dapat dijadikan patokan untuk melihat seseorang pegawai memiliki kinerja yang bagus atau tidaknya. Namun patokan tersebut harus signifikan, relevan dan komprehensif.

Tabel 1. Perkembangan Realisasi Kinerja Balai Besar KSDA Sulsel

No	Tahun	Target (%)	Capaian Kinerja (%)
1	2013	100	97,59
2	2014	100	94,40
3	2015	100	99,97
4	2016	100	105,45
5	2017	100	105,60

Sumber : Laporan Kinerja BBKSDA Sulsel Tahun 2017

Berdasarkan tampilan table 1, gambaran hasil penilaian dan evaluasi kinerja pada Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan selama periode Tahun 2017 menunjukkan total capaian kinerja adalah sebesar 105,60%. Apabila dibandingkan dengan capaian kinerja pada beberapa tahun-tahun sebelumnya, capaian kinerja Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan mengalami fluktuasi.

Kinerja pegawai tentu saja tidak berdiri sendiri, sebab banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. 2018). Capaian kinerja organisasi ini dapat dipengaruhi oleh kinerja dari sumberdaya manusia atau pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur dalam lembaga atau organisasinya guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tercapainya kinerja yang tinggi tentu ada faktor-faktor yang dapat merangsang timbulnya kinerja yang sesuai dengan harapan tersebut. Banyak hal yang mempengaruhi seseorang untuk menghasilkan kerja yang baik. Menurut Wibowo (2007) kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan sikap serta gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai yang dipahami serta dijiwai (*shared*) oleh anggota organisasi sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi bersangkutan dan menjadi dasar aturan berperilaku didalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan. Organisasi yang berbudaya kuat akan mempengaruhi ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Setelah itu, individu itu dapat berpikir, bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja yang baik, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada satu sekretariat dan berkarir dalam jangka panjang (Sobirin, 2002).

Menurut Sutrisno (2010) budaya yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk bersikap positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja pegawai. Budaya organisasi Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan mempunyai tujuan untuk menciptakan nilai-nilai saling menghormati, saling percaya, bertanggung jawab, berlaku jujur serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi pegawai demi kenyamanan dalam kantor menuju kinerja yang baik bagi setiap pegawai kantor. Dengan budaya tersebut turut mendorong berkembangnya organisasi sampai pada keadaan seperti sekarang ini, namun dalam perkembangannya, tingkat kestabilan pegawai membawa konsekuensi balik terhadap budaya itu sendiri, sehingga mempengaruhi kinerja pegawainya.

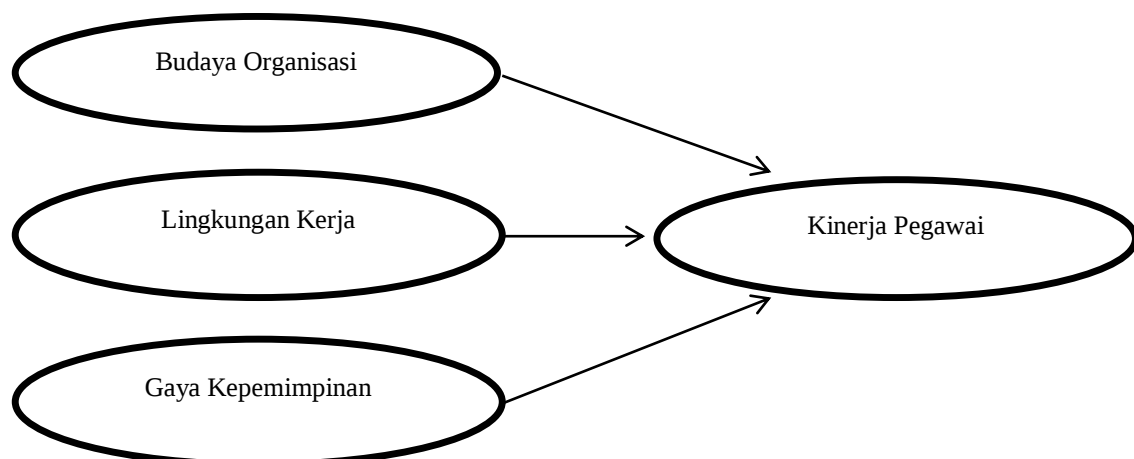
Tidak hanya faktor budaya organisasi saja yang perlu diperhatikan oleh instansi pemerintah, akan tetapi instansi pemerintah harus memperhatikan faktor lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi pemerintah, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja maksimal. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Lewa dan Subowo, 2005).

Gaya kepemimpinan kepada instansi dipandang sangat penting karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pada dasarnya akan mempengaruhi perilaku bawahan agar mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya. Pegawai atau bawahan akan mampu mencapai produktivitas kerja secara maksimal jika memiliki motivasi yang berasal dari dirinya sendiri maupun yang berasal dari lingkungan kerja. Thoha (2013) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2003) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka seorang pemimpin dituntut memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada pegawainya agar bisa bekerja secara maksimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat dipahami bahwa pengukuran kinerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting. Dalam penelitian ini, peneliti mencoba menggunakan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan seorang atasan untuk menganalisa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berikut disajikan kerangka konsep dalam penelitian ini sebagaimana ditampilkan pada gambar 1:



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 :** *Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.*
- H2 :** *Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.*
- H3 :** *Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.*

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif untuk menggambarkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah memberikan kuesioner (draft pertanyaan atau pernyataan) kepada seluruh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 143 pegawai pada Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan.

Tahapan dalam penelitian ini adalah melakukan tabulasi atas jawaban seluruh responden dengan metode skala likert (Sugiyono, 2010). Selanjutnya pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS melalui pengujian deskriptif, uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression) untuk mendapatkan jawaban atas hipotesis yang telah diajukan.

rumus dikemukakan oleh Kuncoro (2011) yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

b1 – b3 = Koefisien regresi

a = Konstanta

ε = Standar error

X1 = Budaya Organisasi

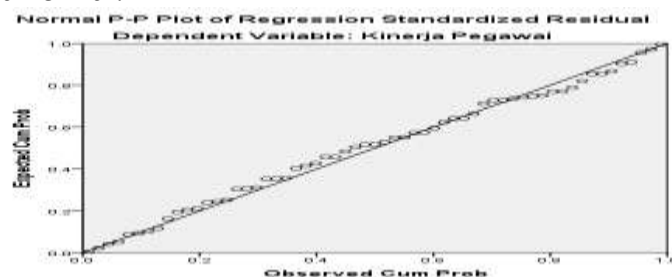
X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan

Hasil dan Pembahasan

Pengujian asumsi klasik

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian dalam asumsi klasik, uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal.



Gambar 2. Histogram Dependent Variable

Tampilan grafik *normal probability plot* pada gambar 3, menunjukkan bahwa sebaran titik sepanjang garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga hasilnya akan baik atau sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi.

Suatu model regresi dikatakan baik apabila didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas Dasar dalam melihat suatu angket tidak terjadi heterokedastisitas yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 2. Perkembangan Realisasi Kinerja Balai Besar KSDA Sulsel

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.200	2.137		.094	.926
1 Budaya Organisasi	.007	.036	.028	.192	.849
Lingkungan Kerja	.025	.075	.048	.330	.742
Gaya Kepemimpinan	.008	.052	.022	.150	.881

a. Dependent Variable: absRes

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tampilan tabel 2, nilai signifikasi yang diperoleh dari variabel Budaya Organisasi (X1) yaitu $0,849 > 0,05$, dan variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu $0,742 > 0,05$. Gaya Kepemimpinan (X3) nilai signifikasinya yaitu $0,881 > 0,05$. Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi dapat dilihat melalui nilai VIF (*variance inflation factors*) atau nilai toleransinya. Uji multikolinearitas guna mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam asumsi klasik, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen.

Tabel 3. Hasil Uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a			Keputusan
	Collinearity Statistics		VIF	
	Tolerance	VIF	Standar	
(Constant)				
Budaya Organisasi	.851	1.175	10	Tidak Terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.856	1.169	10	Tidak Terjadi multikolinearitas
Gaya Kepemimpinan	.824	1.214	10	Tidak Terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan data pada tabel 3, nilai VIF semua variabel memiliki adalah < 10 dan nilai toleransi adalah $> 0,1$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan uji-t. Uji-t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai), apabila nilai thitung $>$ ttabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan.

t-hitung $>$ t-tabel berarti H_0 ditolak dan menerima H_1

t-hitung $<$ t-tabel berarti H_0 diterima dan menolak H_1

Tabel 4. Hasil Pengujian Parsial (uji-t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.327	3.407		4.792	.000
	Budaya Organisasi	.055	.057	.119	.958	.342
	Lingkungan Kerja	.362	.119	.378	3.045	.004
	Gaya Kepemimpinan	.170	.083	.259	2.047	.045

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4, untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar (0,958) < t-tabel (1,673), memiliki nilai signifikan sebesar 0,342 > 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (**H1**) yang diajukan dalam penelitian ini **DITOLAK**.

Untuk variabel lingkungan kerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar (3,045) > t-tabel (1,673) dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (**H2**) dalam penelitian ini **DITERIMA**.

Untuk variabel gaya kepemimpinan, diperoleh nilai thitung (2,047) > t-tabel sebesar (1,673) dan nilai signifikan sebesar 0,045 < 0,05. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (**H3**) dalam penelitian ini **DITERIMA**.

Selanjutnya pada tabel 4 diatas dapat pula diketahui hasil dari persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16,327 + 0,055X_1 + 0,362X_2 + 0,170X_3$$

Berdasarkan rumus persamaan regresi linear berganda, dapat diinterpretasikan $b_0 = 16,327$, artinya bahwa dengan adanya budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan bernilai konstan. $b_1 = 0,055$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. $b_2 = 0,362$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. $b_3 = 0,170$, bertanda positif menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai ditingkatkan lagi, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.

Tabel 5. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.525 ^a	.276	.236	.952

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 5, korelasi antara budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $r = 0,525$ karena nilai r positif dan mendekati 1, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Balai Besar Konservasi

Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan sebesar 52,5%, kemudian nilai $r^2 = 0,276$ menunjukkan bahwa sebanyak 27,6% hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama (**H1**) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. Hal ini ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian, orientasi hasil, Orientasi tim dan kemandirian / stabilitas. Kelima indikator tersebut belum maksimal dalam membentuk variabel Budaya Organisasi. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa potret pada aspek perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci). Umumnya para pegawai dalam melaksanakan tugas hanya berorientasi pada hasil tanpa dengan cermat memperhatikan ketepatan, analisis dan detail/rincian pekerjaan. Selain itu juga faktor dari sikap sebagian pegawai yang kurang berinovasi dan kreatifitas serta kurang berani mengambil resiko dalam proses pengambilan tindakan/keputusan yang senantiasa hanya menunggu arahan dan petunjuk atasan untuk bertindak menjadi salah satu potret bahwa budaya organisasi pada Balai Besar KSDA Sulawesi Selatan perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih kuat dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua (**H2**) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa para pegawai mampu menerapkan lingkungan kerja yang baik dalam penerapan peningkatan kinerja mereka yang meliputi indikatornya yaitu Penerangan, Sirkulasi udara, Ketenangan, Keharmonisan antar pegawai, dan Dekorasi.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan adalah indikator Keharmonisan antar pegawai, dekorasi, ketenangan, dan penerangan. Indikator Keharmonisan antar pegawai menjadi variabel dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari jarang ditemui adanya pertengkaran antar pegawai dan adanya rutinitas setiap minggu yang melibatkan seluruh pegawai berupa aktifitas olah raga

bersama dan makan bersama. Sedangkan indikator sirkulasi udara memberikan proporsi terkecil dalam membentuk indikator lingkungan kerja. Sirkulasi udara ruangan kerja pada Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan yang kondisinya masih perlu dibenahi dan dilakukan penataan ulang guna memberi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga (**H3**) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,047 dengan taraf signifikansi hasil sebesar $0,045 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_1 diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Gaya Kepemimpinan ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Sifat, Kebiasaan, Watak, Temperamen dan Kepribadian. Hal ini berarti para pegawai mampu menerapkan Gaya Kepemimpinan yang baik dalam penerapan peningkatan kinerjanya.

Adapun indikator yang dominan adalah temperamen memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam gaya kepemimpinan dan berdampak pada kinerja pegawai yaitu dengan adanya sikap pegawai yang sangat menyukai dan senang memiliki pimpinan yang mampu mengendalikan emosionalnya dalam menghadapi bawahannya dan tidak menegur atau memarahi di depan umum/rekan kerja yang lain. Sedangkan indikator lainnya yang memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel Gaya kepemimpinan yaitu Kebiasaan. Kebiasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin perlu dihindarkan dari sifat-sifat buruk dan diharapkan menjadi tauladan bagi para bawahannya..

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tintin S. (2010) yang menyatakan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SBU Pos Prima berimplikasi positif terhadap kinerja pegawai yang meliputi dimensi hasil pekerjaan dan perilaku kerja. Namun kinerja pegawai SBU Pos Prima ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan saja, tapi ada faktor lain (epsilon) yang juga berpengaruh, yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilakukan oleh Dede Sumarni (2011) yang menemukan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang.

Simpulan Dan Saran

Dar hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menyarankan agar aspek pada perhatian dan inovasi para pegawai Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan pada saat bekerja yang harus lebih ditingkatkan dan diasah sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan Kerja yang dimiliki para pegawai dapat dipertahankan sehingga pegawai merasa nyaman dan menyenangkan lingkungan kerja dimana dia bekerja, betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis mampu mendukung peningkatan kinerjanya. Gaya kepemimpinan yang ada perlu diperkuat, disesuaikan dengan situasi dan kondisi pada lingkup unit kerja. Dukungan manajerial di Balai Besar Konservasi Sumberdaya Alam (KSDA) Sulawesi Selatan sebagai penentu kebijakan sangat diperlukan untuk melakukan strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Referensi

- Kuncoro, Mudrajat, (2011). Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi, edisi keempat, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Lewa, E. I. I. K. (2005). Subowo, 2005, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. Sinergi Edisi Khusus on Human Resources, 129-140.
- Murbijanto, R. E., & Lataruva, E. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Murfat, M. Z., & Basalamah, M. S. (2018). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Lion Mentari Airliner Makassar. KARIMAH.
- Siagian, S. P. (2003). Administrasi pembangunan: konsep, dimensi, dan strateginya. Bumi Aksara.
- Sobirin, Achmad. (2002). Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. UPP STIM YKPN.
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D. Alfabeta: Bandung.
- Sumarni, D. (2011). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tintin, S. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada SBU Pos Prima Direktorat PT. Pos Indonesia Persero. (Online).
- Thoha, M. (2013). Kepemimpinan Dalam Manajemen, Edisi 1, Cetakan 17.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.