

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA MANADO

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORKING ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE OF PUBLIC WORKS AND MANADO CITY SPATIAL PLANNING

Oleh:

Meiliza Elisabeth Lumenta¹

Jantje L. Sepang²

Hendra Tawas³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹meilizalumenta@yahoo.com

²jantje_sepang@yahoo.com

³hendranovitawas1971@gmail.com

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado, yaitu 70 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado. Guna lebih berusaha meningkatkan peran manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola yang lebih baik, maka gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado lebih meningkat di masa yang akan datang. Pemerintah selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen.

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

Abstract: One factor that influences the extent of success by an organization is employee's performance. The success of an organization is supported by human resources who have good performance. Performance can be measured if a person or group of employees has criteria or performance parameters that have been determined by the organization. The purpose of this research is to determine effect of leadership style, organizational culture and working environment simultaneously and partially toward employee's performance at Office of Public Works and Manado Spatial Planning. The population of this research is all employees of Office of Public Works and Manado Spatial planning that is 70 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to know how far its effect toward employee's performance. The result of hypothesis showing that leadership style, organizational culture and working environment have an effect simultaneously and partially toward employee performance at Office of Public Works and Manado Spatial Planning. The suggestion of this research are: (1) to improve the role of management, especially human resource management in better managing, then the leadership style, organizational culture and work environment need to be improved continuously so that the performance of employees in the Public Works and Spatial Planning Office in Manado will increase in the future, (2) the government as the management needs to pay special attention in terms of leadership as a priority scale in improving the performance of employees in the Office of Public Works and Manado Spatial Planning, by increasing the role of leadership in planning, carrying out work, controlling, and improving management.

Keywords: leadership style, organizational culture, working environment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Meningkatnya kinerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi. Selain itu kinerja juga dapat menciptakan suasana yang lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai dan akan mempunyai dampak pada pengembangan diri pada masing-masing pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Penilaian kerja pegawai atau karyawan merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai atau karyawan mengerjakan pekerjaan ketika dibandingkan dengan satu set standar yang harus disesuaikan oleh pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
2. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
3. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
4. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2013: 2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Simamora (2015: 4) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan Thoha (2013: 49) adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Rivai (2014: 42) juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Budaya Organisasi

Rivai dan Mulyadi (2012: 374), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai, kebijakan-kebijakan dan peraturan yang diterapkan di dalam sebuah organisasi dijalankan dan ditaati oleh semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Lingkungan Kerja

Widodo (2015: 95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.

Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2013: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Penelitian Terdahulu

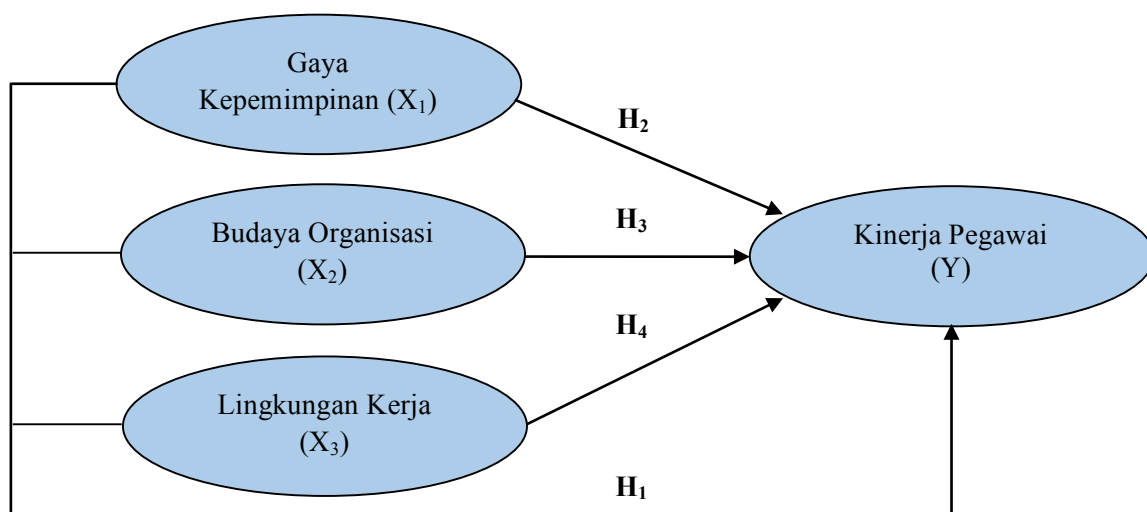
Permata dan Mujiati (2017) judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik maka disiplin kerja pegawai juga semakin baik.

Dewi dan Hasniaty (2017) judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Dewanggi dan Sawitri (2016) judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja guru SMA di Wonogiri. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan motivasi memiliki peranan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pada kinerja guru.

Sriekaningsih (2017) judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. Tujuan penelitian untuk menentukan pengaruh signifikansi kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi dan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kajian Teori 2018

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja diduga berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado
- H₂ : Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado
- H₃ : Budaya Organisasi diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado
- H₄ : Lingkungan kerja diduga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Riduwan (2012: 8) menyatakan populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado, yang berjumlah 70 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2012: 64). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Ghozali (2012: 160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	Item-Total Statistics			R-Tabel Product Moment	Keterangan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation		
X1.1	140.8573	77.270	0.368	0.237	Valid
X1.2	140.7859	76.786	0.406	0.237	Valid
X1.3	140.6859	76.508	0.391	0.237	Valid
X1.4	140.7716	75.967	0.459	0.237	Valid
X1.5	140.7716	75.932	0.503	0.237	Valid
X2.1	140.3716	76.082	0.484	0.237	Valid
X2.2	140.4859	74.719	0.574	0.237	Valid
X2.3	140.5001	74.106	0.607	0.237	Valid
X2.4	140.4716	77.470	0.355	0.237	Valid
X2.5	140.4001	76.959	0.434	0.237	Valid
X2.6	140.4001	75.844	0.480	0.237	Valid
X2.7	140.5001	77.068	0.392	0.237	Valid
X3.1	140.4573	78.255	0.353	0.237	Valid
X3.2	140.4001	79.242	0.246	0.237	Valid
X3.3	140.4573	78.255	0.353	0.237	Valid
X3.4	140.3859	78.808	0.280	0.237	Valid
X3.5	140.1430	78.738	0.488	0.237	Valid
X3.6	140.4573	78.276	0.293	0.237	Valid
X3.7	140.7144	77.462	0.446	0.237	Valid
X3.8	140.6001	77.181	0.478	0.237	Valid
X3.9	140.3716	77.256	0.460	0.237	Valid
X3.10	140.3287	77.659	0.428	0.237	Valid
X3.11	140.2144	77.758	0.536	0.237	Valid
Y1	140.5859	76.158	0.531	0.237	Valid
Y2	140.5573	76.010	0.545	0.237	Valid
Y3	140.4144	76.544	0.529	0.237	Valid
Y4	140.3144	75.001	0.712	0.237	Valid
Y5	140.4001	74.928	0.646	0.237	Valid

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Nilai r untuk masing-masing pertanyaan ternyata positif dan nilainya lebih besar dari $r_{\text{tabel product moment}}$ 0,237, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid.

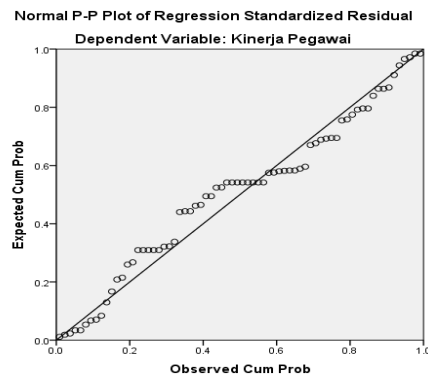
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,908	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X_2)	0,907	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,909	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,907	Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* adalah di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas dari konstruk atau variabel penelitian adalah tinggi.

Uji Asumsi Klasik Normalitas

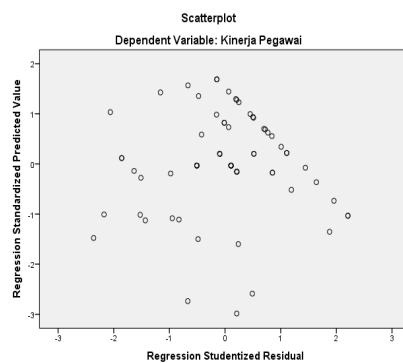


Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji MultiKolinieritas

Variabel	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1,268
Budaya Organisasi (X_2)	1,218
Lingkungan Kerja (X_3)	1,463

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas.

Tabel 4. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.654 ^a	0.427	0.401	0.33215

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

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Pada model *summary* diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,427. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) adalah sebesar 42,7 % dan sisanya 57,3 % dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

	Model	<i>sum of squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	5.432	3	1.811	16.414	0.000 ^b
	Residual	7.281	66	0.110		
	Total	12.714	69			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

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

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil uji F - secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,414. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan degree of freedom = $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$ adalah sebesar 2,74. Oleh karena nilai F_h sebesar 16,414 > F_t sebesar 2,74; maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1. (Constant)	0.071	0.720		0.098	0.922
Gaya Kepemimpinan	0.329	0.102	0.240	3.237	0.002
Budaya Organisasi	0.248	0.098	0.260	2.525	0.014
Lingkungan Kerja	0,426	0,185	0,259	2,303	0.024

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 3,237; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $70 - 3 - 1 = 66$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,668. Nilai t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan (X₁) adalah sebesar 3,237 > nilai t_{tabel} sebesar 1,668; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X₂) adalah sebesar 2,525; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* $70 - 3 - 1 = 66$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,668. Nilai t_{hitung} untuk budaya organisasi (X₂) adalah sebesar 2,525 > nilai t_{tabel} sebesar 1,668; maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja (X₃) adalah sebesar 2,303; Sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $70 - 3 - 1 = 66$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 1,668. Nilai t_{hitung} untuk lingkungan kerja (X₃) adalah sebesar 2,303 > nilai t_{tabel} sebesar 1,668; maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 7. Koefisien Regresi

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1. (Constant)	0.071	0.720		0.098	0.922
Gaya Kepemimpinan	0.329	0.102	0.240	3.237	0.002
Budaya Organisasi	0.248	0.098	0.260	2.525	0.014
Lingkungan Kerja	0,426	0,185	0,259	2,303	0.024

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Nilai konstanta sebesar 0.071 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.071 satuan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0.329 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel gaya kepemimpinan (X_1) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.329 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0.248 menunjukkan terdapat pengaruh positif budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel budaya organisasi (X_2) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.248 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar 0,426 menunjukkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Jika skor variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,426 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Hasil penelitian Dewi dan Hasniaty (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kabupaten Mamuju.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang diadun dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Djuremi, Hasiolan dan Minarsih (2016), yang menggambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas pasar kota Semarang.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Sriekaningsih (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wilayah kecamatan kota Tarakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
3. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Guna lebih berusaha meningkatkan peran manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola yang lebih baik, maka gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan secara berkesinambungan sehingga kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado lebih meningkat di masa yang akan datang.
2. Pemerintah selaku pihak manajemen perlu memberikan perhatian khusus dalam hal kepemimpinan sebagai skala prioritas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Manado, dengan meningkatkan peran pimpinan dalam perencanaan, pelaksanaan pekerjaan, pengendalian, dan perbaikan manajemen.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel yang mendukung penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewanggi dan Sawitri. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 16, No. 1, 43-54. Hal. 43-54. <https://jurnal.uns.ac.id/jbm/article/view/4076> Diakses 18 Agustus 2018.
- Dewi dan Hasniaty. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, Vol. 14 No. 2. Hal. 92-102. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jbmi/article/view/2409>. Diakses 18 Agustus 2018.
- Djuremi, Hasiolan dan Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2. Hal. 1-14. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/572> . Diakses 18 Agustus 2018.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Mangkungara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Permata dan Mujiati. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, ISSN: 2302-8912, Hal. 2280-2307. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/27820/0>. Diakses 18 Agustus 2018.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Alfabeta, Bandung.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____ dan Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Sriekaningsih. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, Volume 13, No. 1. Hal. 57-71.
- Sunyoto. 2013. *Teori, Kuesioner & Analisis Data untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Thoha. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Tulung, J. E., Saerang, I. S., & Pandia, S. (2018). The influence of corporate governance on the intellectual capital disclosure: a study on Indonesian private banks. *Banks and Bank Systems*, 13(4), 61-72.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2018). Independence, size and performance of the board: An emerging market research. *Corporate Ownership & Control*, 15(2-1), 201-208.
- Tulung, J. E., & Ramdani, D. (2015). The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 8(3), 155-166.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar, Yogyakarta.