



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN PENATAAN RUANG
KABUPATEN BOJONEGORO**

**Ika Prahastuti Reverawati ¹⁾, Mei Indrawati ²⁾, Muninghar ³⁾
Pascasarjana Universitas Wijaya Putra Surabaya**

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 11 Maret 2020
Revisi pertama : 26 Maret 2020
Diterima : 27 Maret 2020
Tersedia online : 30 Maret 2020

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

Email : bampriyanto@gmail.com

Dalam penelitian ini spesifik khusus berbicara tentang kinerja dan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanasi dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi baik. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. (Wirawan, 2009:1). Salah satu faktor tersebut sangat penting sehingga digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Menurut Marihot dalam Afiani (2013), Pengelolaan sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, lingkungan kerja karyawan, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, malas untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis

terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. 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 baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2011). Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya, tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?
2. Apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?
3. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?
4. Apakah budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?
5. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

3. Untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
4. Untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
5. Untuk membuktikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2015:97). Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Harsuko dalam Cori dan Peurnama, 2019). Menurut Sinambela, dkk (2016), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerjasama dan ketaatan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut (Nuraini, 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja, (Isyandi 2017). Menurut Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2013) adalah sebagai berikut : 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja; 2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; 3) Kelembaban udara di tempat kerja; 4) Sirkulasi udara di tempat kerja; 5) Getaran mekanis di tempat kerja; 6) Bau tidak sedap di tempat kerja; 7) Tata warna di tempat kerja; 8) Dekorasi di tempat kerja; 9) Musik di tempat kerja; dan 10) Keamanan di tempat kerja.

Budaya Organisasi

Luthans (2012:137) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2011:256) berpendapat bahwa: “Budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.” Wardhana dkk. (2017). mengemukakan bahwa: “Secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Robbins (2010:256-257) mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, organisasi tim, keagresifan dan kemandirian.

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan, tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) : (1) Kesadaran diri anggota organisasi; (2) Keagresifan anggota organisasi; (3) Kepribadian anggota organisasi; (4) Performa anggota organisasi; dan (5) Orientasi tim anggota organisasi.

Kepemimpinan

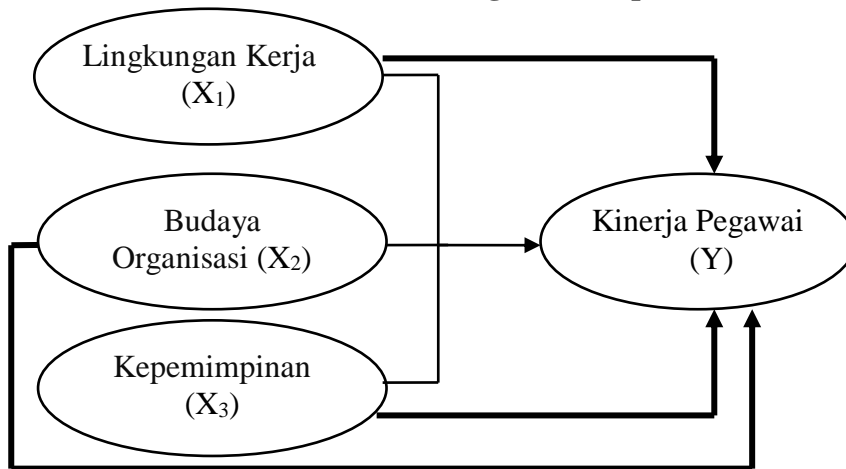
Menurut Kartono. (2014), kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Selain itu kepemimpinan juga merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan kepemimpinan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan lingkungan kerja para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja. Sedangkan menurut Achmad Rustandi R. (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk membujuk orang lain untuk mencari tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Siagian, 2015), indikator-indikator kepemimpinan yang dapat dilihat sebagai berikut : 1) Iklim saling mempercayai; 2) Penghargaan terhadap ide bawahan; 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan; 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan; 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan; 6) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional; dan 7) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

———— = Parsial
———— = Simultan

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro;
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro;
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro;
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini *explanatory research*, Menurut Silalahi, (2012: 65) bahwa penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Arikunto (2010:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina

Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 67 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 67 orang.

Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis yaitu data primer dan sekunder.

Teknik Analisis Data

Metode Analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menghitung bagaimana pengaruh dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Analisa korelasi dipakai untuk menghitung derajat keeratan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Program komputer yang digunakan untuk melakukan perhitungan ini adalah SPSS versi 25. Teknik Analisa Regresi Linier Berganda dipergunakan untuk menghitung besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, rumusnya :

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

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
X ₁	=	Lingkungan Kerja
X ₂	=	Budaya Organisasi
X ₃	=	Kepemimpinan
b ₁ b ₂	=	Koefisien Regresi yang berhubungan dengan Variabel Bebas
e	=	Standard Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dan simpanan baku (standar deviation), nilai minimum dan maksimum serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) sebagaimana ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	67	3.00	4.80	4.0104	.45432
Budaya Organisasi	67	3.40	5.00	4.1045	.49526
Kepemimpinan	67	3.43	5.00	4.0963	.32999
Kinerja Pegawai	67	3.17	5.00	3.9328	.43919
Valid N (listwise)	67				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 4.0104, Budaya Organisasi memiliki nilai mean sebesar 4.1045, Kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 4.0963, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.9328.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk membuktikan hipotesis diperlukan analisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1. (Constant)	.410	.692		2.593	.036
Lingkungan kerja	.129	.109	.134	1.179	.043
Budaya Organisasi	.295	.098	.332	3.018	.004
Kepemimpinan	.438	.144	.329	3.035	.003

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari hasil analisis data yang terdapat dalam lampiran dan dirangkum pada tabel diatas, diketahui bahwa persamaan regresi untuk hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.410 + 0.134X_1 + 0.332X_2 + 0.329X_3 + e$$

Persamaan diatas mengandung maksud bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa konstanta = 0.410 artinya bahwa apabila tidak ada variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, maka tingkat Kinerja Pegawai adalah sebesar 0.410 satuan serta koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0.134 artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.134 satuan. Koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.332 artinya bahwa apabila Budaya Organisasi naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.332 satuan dan untuk koefisien Kepemimpinan sebesar 0.329 artinya bahwa apabila Kepemimpinan naik satu satuan, maka Kinerja Pegawai Dinas

Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro akan meningkat sebesar 0.329 satuan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara simultan pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis uji F (Anova) sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Uji F (Anova)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1.	Regression	3.859	3	1.286	9.136	.000 ^b
	Residual	8.871	63	.141		
	Total	12.731	66			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 9.136 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) yang berarti bahwa secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro diterima. Selanjutnya untuk mengetahui tingkat besarnya pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis koefisien determinasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.551 ^a	.303	.270	.37525
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan				

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.303$ yang berarti bahwa 30.3% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 69.7% di pengaruhi oleh variabel lain diluar Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya dilakukan pengujian yang menyatakan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro digunakan analisis dengan uji t (parsial). Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa nilai t pada masing-masing variabel yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Tabel Analisis Uji-t

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2.593	.036
	Lingkungan Kerja	1.179	.043
	Budaya Organisasi	3.018	.004
	Kepemimpinan	3.035	.003

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2019)

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan pengujian hipotesisnya sebagai berikut :

1. Nilai t hitung Lingkungan Kerja adalah sebesar 1.179 dengan signifikansi sebesar 0.043 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Nilai t hitung Budaya Organisasi adalah sebesar 3.018 dengan signifikansi sebesar 0.004 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Nilai t hitung Kepemimpinan adalah sebesar 3.035 dengan signifikansi sebesar 0.003 (lebih kecil dari 0,05) artinya bahwa secara parsial Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam kondisi baik, variabel Budaya Organisasi dalam kondisi baik, variabel Kepemimpinan dalam kondisi baik, dan variabel Kinerja Pegawai dalam kondisi baik. Secara simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan secara simultan dengan signifikan.

Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dengan signifikan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada di dalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem

kerja yang efektif dan efisien lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, dkk (2016) yang menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data dijelaskan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Parmitasari, dkk (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data dijelaskan bahwa secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Widiastuti (2017) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dalam kondisi baik.

2. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegawai secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kompetensi di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
3. Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
4. Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
5. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada Kepemimpinan karena memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro dari pada Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi.
2. Selain peningkatan pada Kepemimpinan, Budaya Organisasi juga perlu untuk ditingkatkan karena juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.
3. Begitu juga pada Lingkungan Kerja, meskipun tidak sebesar Budaya Organisasi dan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Penataan Ruang Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rustandi R. 2016. *Gaya Kepemimpinan: Pendekatan Bakakt Situasional*. Bandung: ARMICO.
- Afiani, D. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Non Formal dan Informal (P2PNFI) Regional I*. Jurnal Manajemen Vol. 3 No. 2 September 2013 : Bandung
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cori, Catarina dan Purnama, Linda. 2019. *Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. Jurnal Transaksi Vol. 11, No. 1 Mei 2019
- Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-bandung.
- Isyandi, B. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Kartono. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lako. Andreas 2011. *Dekonstruksi CSR dan Reformasi Paradigma Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta. Erlangga.

- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Jakarta: PT. Preshallindo
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wardhana dkk. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penyamakan Kulit PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta*. E-Proceeding of Managenment Vol 4.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit: Salemba Empat.