

## **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik**

**Fahmi Rizal\*)**  
**Budi Wahono\*\*)**  
**Khalikussabir\*\*\*)**

**Email : [fahmirizal9912@gmail.com](mailto:fahmirizal9912@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

### ***Abstract***

*It turns out that the services provided by employees at the Tambak District Office still show indications that employee discipline for work is not being carried out well, which has an impact on employee performance. Based on this phenomenon, the author felt interested and challenged to conduct research to see how much influence the work environment, organizational culture and leadership actually have on employee performance. The type of research used in this research is explanatory research with a quantitative approach. The population of this study were all employees of the Tambak sub-district office, Gresik district with a sample of 41 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing using SPSS for Windows software. The conclusion of this research is that the work environment, organizational culture and leadership simultaneously and partially have a significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work environment, Organizational culture, Leadership, Employee performance.*

### **Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Sebagai instansi pemerintah kecamatan, setiap pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas dan tanggungjawabnya dengan baik agar tidak terjadi berbagai kesalahan dalam pencatatan kependudukan yang dapat mengganggu administrasi kependudukan. Komitmen pemerintah untuk memberikan pelayanan yang cepat, akurat, dan transparan membuat setiap pegawai harus mampu bekerja dengan lebih efisien dan efektif sehingga pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang lebih baik.

Kinerja yang dihasilkan dari setiap pegawai kantor kecamatan Tambak berbeda-beda. Dimana, terdapat cukup banyak pegawai yang tidak mampu memanfaatkan waktu kerja yang dimiliki secara maksimal sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu sehingga kuantitas hasil kerja menjadi rendah. Selain itu, hasil pekerjaan yang sering direvisi oleh atasan menunjukkan pegawai belum mampu menghasilkan hasil kerja yang berkualitas seperti keinginan atasan atau standar instansi. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek yang ada diantaranya adalah Laman [beritajatim.com](http://beritajatim.com) pada Selasa, 16 Mei 2023, 17:59 WIB Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dispendukcapil) Kabupaten Gresik menemukan data ganda, dan anomali di [Pulau Bawean](#). Data ganda tersebut berada di Kecamatan Tambak. Rinciannya Desa Kepuhlegundii sebanyak 251 orang, Desa Kepuhteluk 314 orang serta Desa Sidogedungbatu 478 orang.

Selanjutnya pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Kecamatan Tambak ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin Pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan Dampak terhadap hasil kerja Pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus

Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasakan kesulitan dikarenakan Pegawai Kantor Camat sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja. Hasil pantauan peneliti di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Kecamatan, maka hasilnya tidak sesuai dengan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Hal ini diketahui bahwa benar adanya masalah pada kinerja pegawai kinerja di Kantor Kecamatan Tambak yang menunjukkan bahwa kurang memaksimalkan fasilitas yang ada sehingga perlu di kaji faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Penelitian Terdahulu**

Pambayun (2020) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa, Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa, sedangkan Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa.

Musyodik (2021) melakukan penelitian dengan hasil Lingkungan kerja, budaya organisasi serta kepemimpinan secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin.

Sekamdo (2021) melakukan penelitian dengan hasil Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Febriana (2022) melakukan penelitian dengan hasil lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja semuanya berdampak pada kinerja karyawan, baik secara terpisah atau bersama-sama pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten.

Aini (2023) melakukan penelitian dengan hasil secara parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **Tinjauan Teori**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2018) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal pegawai. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai dalam kerjanya.

### **Budaya Organisasi**

Ndraha (2015) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya.

## Kepemimpinan

Marjaya dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Muizu, dkk (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh.

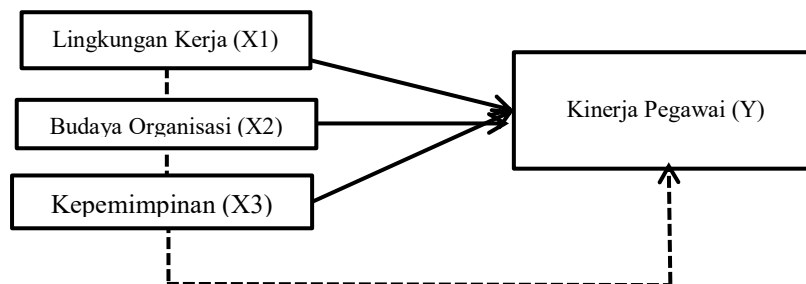
## Hubungan antar variabel

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, antara variabel memiliki hubungan sehingga dalam membuat suatu kerangka konseptual, maka diperlukan dukungan dari penelitian terdahulu.

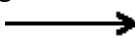
- Hubungan variabel bebas (X1) Lingkungan kerja terhadap variabel terikat (Y) Kinerja pegawai. Penelitian Aini (2023), Febriana (2022), Sekamdo (2021) dan Musyodik (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hubungan variabel independen (X2) Budaya Organisasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja pegawai. Penelitian Aini (2023), Febriana (2022), dan Musyodik (2021) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hubungan Variabel independen (X3) Kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) Kinerja pegawai. Penelitian Musyodik (2021) dan Pambayun yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Kerangka Konseptual

Dari teori yang diuraikan sebelumnya dan berdasarkan penelitian terdahulu yang disebutkan dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat di Gambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Keterangan:

-  = Pengaruh secara parsial  
 = Pengaruh secara simultan

## Hipotesis

Dari kerangka konseptual yang telah dibuat. Berdasarkan hipotesis diatas dapat di rumuskan:

- H1 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.  
 H2 = Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.  
 H3 = Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

H4 = Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

## **Metodologi Penelitian**

### **Jenis dan metode penelitian**

Dalam penelitian ini, digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatannya yaitu kuantitatif.

### **Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik Jawa timur 61182.

### **Waktu penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai dengan bulan September 2023.

### **Populasi**

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik yang berjumlah 41 pegawai.

### **Sampel**

Penelitian ini menggunakan penelitian sensus. Sampel dalam penelitian ini yaitu melibatkan seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik sebanyak 41 responden.

## **Definisi Konsep Variabel dan Operasional Variabel**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2018) Indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu
- d. Kerjasama Tim.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Nitisemito (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kondisi Ruangan
- b) Tata Ruangan
- c) Fasilitas
- d) Keadilan Organisasi
- e) Hubungan antara pegawai.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat. Moekijat (2016) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi, yaitu sebagai berikut :

- a) Perilaku Pemimpin

- b) Mengedepankan Misi Instansi
- c) Proses Pembelajaran
- d) Motivasi

### Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Wardhani (2016) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Intelegensi (kecerdasan)
- b) Kewibawaan pemimpin
- c) Keteladanan yang baik
- d) Kejelasan pengarahan terhadap bawahan
- e) Kelancaran hubungan komunikasi

### Metode Pengumpulan Data dan Sumber Data

Sumber data pada penelitiann ini yakni menggunakan sumber data primer sedangkan kuesioner yakni metode pengumpulan data yang dikenakan dalam penelitian ini.

### Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

| Variabel          | Instrumen | Total Correlation | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------|-------------------|---------|------------|
| Kinerja Pegawai   | Y.1       | 0,823             | 0,398   | Valid      |
|                   | Y.2       | 0,788             | 0,398   | Valid      |
|                   | Y.3       | 0,718             | 0,398   | Valid      |
|                   | Y.4       | 0,636             | 0,398   | Valid      |
| Lingkungan Kerja  | X1.1      | 0,800             | 0,398   | Valid      |
|                   | X1.2      | 0,760             | 0,398   | Valid      |
|                   | X1.3      | 0,750             | 0,398   | Valid      |
|                   | X1.4      | 0,527             | 0,398   | Valid      |
|                   | X1.5      | 0,698             | 0,398   | Valid      |
| Budaya Organisasi | X2.1      | 0,811             | 0,398   | Valid      |
|                   | X2.2      | 0,767             | 0,398   | Valid      |
|                   | X2.3      | 0,854             | 0,398   | Valid      |
|                   | X2.4      | 0,630             | 0,398   | Valid      |
| Kepemimpinan      | X3.1      | 0,790             | 0,398   | Valid      |
|                   | X3.2      | 0,781             | 0,398   | Valid      |
|                   | X3.3      | 0,659             | 0,398   | Valid      |
|                   | X3.4      | 0,771             | 0,398   | Valid      |
|                   | X3.5      | 0,524             | 0,398   | Valid      |

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% karena merupakan penelitian sosial.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada uji Validitas menunjukkan bahwasanya setiap data instrument pada bagian total *correlation* lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Batas | Keputusan |
|------------------------|------------------|-------|-----------|
| Kinerja Pegawai (Y)    | 0.727            | 0.700 | Reliabel  |
| Lingkungan Kerja (X1)  | 0.737            | 0.700 | Reliabel  |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.757            | 0.700 | Reliabel  |
| Kepemimpinan (X3)      | 0.754            | 0.700 | Reliabel  |

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Uji Reliabilitas terlihat bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai (Y) = 0,727, Lingkungan Kerja (X1) = 0,737, Budaya Organisasi (X2) = 0,737, dan Kepemimpinan

(X3) = 754. Semua variabel memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,700 sehingga seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 41                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0E-7                   |
|                                    | Std. Deviation | .80956127               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .085                    |
|                                    | Positive       | .085                    |
|                                    | Negative       | -.080                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .542                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .931                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.931, lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi normal.

### Model Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error |                           |       |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 1.034                       | 1.134      |                           | .912  | .368 |                         |       |
| 1 X1       | .189                        | .079       | .269                      | 2.392 | .022 | .365                    | 2.741 |
| X2         | .460                        | .100       | .472                      | 4.609 | .000 | .439                    | 2.279 |
| X3         | .165                        | .072       | .265                      | 2.301 | .027 | .348                    | 2.873 |

Tabel diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1.034 + 0.189X_1 + 0.460X_2 + 0.165X_3$$

- Nilai konstanta menunjukkan positif yakni 1.034. artinya apabila semua variabel independen memiliki nilai nol. Maka variabel dependen akan bernilai positif.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan Positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan Positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Budaya Organisasi meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X3) menunjukkan Positif, menyatakan bahwa apabila variabel penelitian Kepemimpinan meningkat, maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### Uji Asumsi Klasik

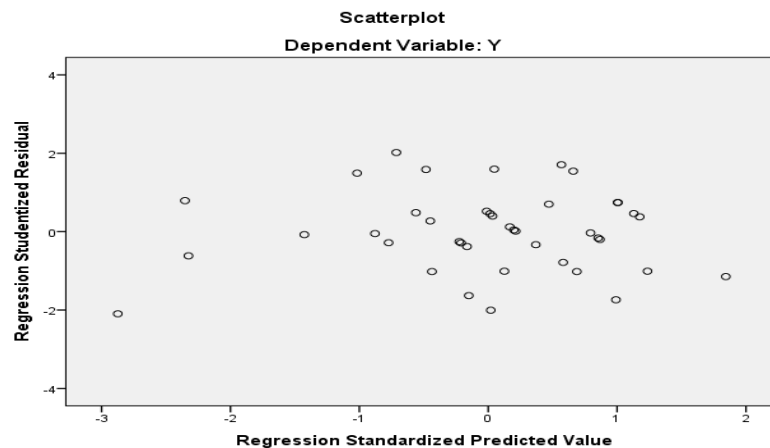
#### Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel bebas         | Tolerance | VIF   | Keterangan              |
|------------------------|-----------|-------|-------------------------|
| Lingkungan Kerja (X1)  | 0.365     | 2.741 | Bebas Multikoleniaritas |
| Budaya Organisasi (X2) | 0.439     | 2.279 | Bebas Multikoleniaritas |
| Kepemimpinan (X3)      | 0.348     | 2.873 | Bebas Multikoleniaritas |

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Hasil Uji Multikolinieritas masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. dan Nilai VIF masing-masing variabel kurang 10 yang artinya tidak terjadi multikoleniaritas pada setiap variabel yang ada.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan Gambar Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel yang ada.

## Uji Hipotesis

### Hasil Uji Simultan (F)

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1 Regression       | 127.541        | 3  | 42.514      | 60.002 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual           | 26.216         | 37 | .709        |        |                   |
| Total              | 153.756        | 40 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan pada tabel hasil Uji Simultan diperoleh nilai F sebesar 60.002 sedangkan nilai signifikansi F sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dapat dikatakan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji Parsial (t)

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 1.034                       | 1.134      |                           | .912  | .368 |
| 1 X1                      | .189                        | .079       | .269                      | 2.392 | .022 |
| X2                        | .460                        | .100       | .472                      | 4.609 | .000 |
| X3                        | .165                        | .072       | .265                      | 2.301 | .027 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Dari tabel Uji Parsial menunjukkan bahwa sebagai berikut:

- 1) Nilai t test pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2.392 dengan signifikansi t sebesar 0.022. maka dapat diperoleh hasil nilai t hitung  $2.392 > t$  tabel 1.683 dan signifikansi  $0.022 > 0.050$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Nilai t test pada variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 4.609 dengan signifikansi t sebesar 0.000. maka dapat diperoleh hasil nilai t hitung  $4.609 > t$  tabel 1.683 dan signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hal tersebut dapat

dikatakan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 3) Nilai t test pada variabel Kepemimpinan (X3) sebesar 2.301 dengan signifikansi t sebesar 0.027. maka dapat diperoleh hasil nilai t hitung  $2.301 > t \text{ tabel } 1.683$  dan signifikansi  $0.027 < 0.05$  dan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

### Koefisien Determinasi $R^2$ Square

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .911 <sup>a</sup> | .829     | .816              | .84174                     |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah SPSS, tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$  Square menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan (X3) terhadap variabel independen Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Adjusted R Square* Sebesar 0,816 hal ini berarti seluruh variabel dependen memiliki kontribusi sebesar 81,6% terhadap variabel Independen, Sedangkan 19,5% didukung faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Implikasi secara simultan

analisis data yang telah dilakukan diatas menjelaskan bahwasanya variabel independen kualitas sumberdaya manusia, profesionalisme kerja dan komitmen secara simultan ada pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja pegawai (pada pemerintah Kota Malang bagian umum)

Ulasan ini mengakomodasi penelitian terdahulu yang pernah dilangsungkan oleh Mardalena (2020) mengatakan bahawa variabel independen Kualitas SDM, Profesionalisme Kerja dan Komitmen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada variabel dependennya yakni kinerja pegawai.

#### Implikasi secara parsial

##### a. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil secara simultan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Rivai (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, semangat kerja dan motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018) didukung oleh penelitian Aini (2023) dan Musyodik (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

##### b. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pembahasan diatas menjelaskan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.02 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Nitisemito (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Aktivitas kerja tidak terlepas dari keadaan dan suasana yang melingkupinya. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai menjadi lebih baik dikarenakan bekerja dengan nyaman dan minim gangguan dari lingkungan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Aini (2023), Febriana (2022), Sekamdo (2021) dan Musyodik (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Pembahasan diatas menjelaskan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0.05. oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Kasmir (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga budaya yang melekat pada organisasi akan mempengaruhi pegawai dalam menghasilkan kinerja mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Aini (2023), Febriana (2022), dan Musyodik (2021) yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**d. Pengaruh strategi Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.**

Dari hasil pembahan diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.02 lebih kecil dari 0.05. sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

Keberhasilan suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas dapat menggunakan sumber daya yang ada di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Wardhani (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan. Hal ini didukung oleh penelitian Musyodik (2021) dan Pambayun yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Simpulan

- 1) Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tambak Kabupaten Gresik.

## Referensi

- Aini, S, I, N. (2023). Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH*. 21(1). 2715 – 1719.
- Febriana, A. (2022). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Cartini Lingerie Indonesia Unit 2 di Klaten. *JURNAL MANAJEMEN SOSIAL EKONOMI [DINAMIKA]*. 2(2). 2798-1355.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers
- Magdalena, I., Sundari, T., Nurkamilah, S., Nasrullah., & Amalia, D. (2020). Analisis Bahan Ajar. Nusantara: *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*. 2(2). 311-326.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78
- Musyodik. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sanga Desa Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*. 2 (1). 2745-7273.
- Ndraha. (2015). *Teori Budaya Kerja*, Cetakan ketiga. Yogyakarta; Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Pambayun, L, K. (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa. *UMS Digital Library*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sekamdo, M, A. (2021) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 4(2). 2614-3259.
- Wardhani, A. P., Hasiholan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2).
- <https://beritajatim.com/politik-pemerintahan/data-ganda-dan-anomali-di-pulau-bawean-gresik-capai-ribuan/> diakses pada Selasa 4 Juli 2023 Jam 14.06 WIB

Fahmi Rizal \*) adalah Mahasiswa FEB Unisma.

Budi Wahono \*\*) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.

Khalikussabir \*\*\*) adalah Dosen Tetap FEB Unisma.