

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA PNS BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI SULAWESI BARAT

A. M. Rum Sati Mareo HC^{*1}, Tunggul Prasodjo², Mustamin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Rumsatimareo02@gmail.com, ²tunggul.prasodjo@nobel.ac.id, ³mustamin@nobel.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dengan sampel sebanyak 40 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai, Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of the Work Environment, Leadership Style and Organizational Communication on the performance of employees of the Human Resources Development Board of West Sulawesi Province. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the working area of the Human Resources Development Agency of West Sulawesi Province with a sample of 40 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between work environment, leadership style and organizational communication on employee performance, while simultaneously there was a positive and significant influence between work environment, leadership style and organizational communication on employee performance. Leadership style is the most dominant variable influencing performance..

Keywords: *work environment, leadership style, organizational communication and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat,

teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Instansi, pegawai, dan masyarakat.” Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika, Seorang pegawai dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.

Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi keberadaan yang sangat penting, salah satu upaya yang harus dicapai oleh instansi pemerintahan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semua itu dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi suatu instansi pemerintahan karena itu merupakan hal yang menentukan kemajuan instansi pemerintahan tersebut. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya. Pada lingkungan saat ini, telah terjadi perubahan pandangan mengenai berbagai sumber daya yang bersifat strategik bagi organisasi. Perubahan tersebut yaitu dari dominasi sumber daya yang bersifat fisik (tangible asset) ke arah dominasi aktiva tidak terwujud (intangible asset). Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah adalah lembaga yang mempunyai peran strategis dalam pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur di Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat khususnya melalui jalur Pendidikan dan Pelatihan.

Menurut Sri Widodo (2015) Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Masalah

lingkungan kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat menjadi suatu hal penting, karena lingkungan kerja merupakan suatu indikator yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun masalah lingkungan kerja yang ditemui pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sulawesi Barat antara lain, kurangnya penerangan didalam ruangan setiap pegawai sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, Ketenangan bekerja yang masih sering terganggu mengingat lokasi Instansi berada di wilayah padat penduduk, sehingga pegawai kurang bergairah dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hidayat (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Berdasarkan survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa pimpinan tidak terlalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan sehingga banyak pegawai yang merasa tidak merasakan dampak kepemimpinan kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, mengingat Kepala Badan yang menjabat pada saat ini adalah Kaban (Kepala Badan) Baru yang mulai menjabat awal tahun 2023 sehingga belum terlalu memahami situasi dan kondisi dari para pegawainya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Komunikasi organisasi. Komunikasi organisasi merupakan proses saling menukar pesan dalam satu jaringan yang saling berketergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Seperti yang diungkapkan oleh peneliti sebelumnya bahwa Kaban baru yang menjabat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, masih belum paham kondisi kantor terutama para pegawai sehingga proses komunikasi yang terjadi pun tidak terlalu baik, terutama komunikasi antara Kaban dan pegawai, sehingga komunikasi organisasi tidak terjadi secara maksimal.

Selain beberapa permasalahan diatas, berikut penetapan kinerja tahun 2022 Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, terdapat program yang dijalankan. Kedua program tersebut adalah Program Penunjang Urusan Pemerintahan Provinsi dan Program Pengembangan Sumber Daya Manusia. Seluruh Program tersebut berkaitan langsung dengan penetapan kinerja tahun 2022, baik program Penunjang Urusan Pemerintahan Provinsi maupun program teknis Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kondisi yang terjadi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat yaitu fasilitas pendukung di kantor yang belum maksimal serta tenaga pengajar (WI) masih kurang, sehingga hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi agar kiranya bisa dimaksimalkan. Walaupun dengan segala kendala, baik karena masih adanya pandemi Covid-19 dan ditambah lagi dengan kondisi Pasca Gempa yang mengakibatkan adanya keterbatasan anggaran serta sarana dan prasarana, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat masih mampu mewujudkan seluruh target kinerja yang ditetapkan walaupun masih ada indikator yang belum mencapai target maksimal.

Berikut adalah tabel capaian indikator kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

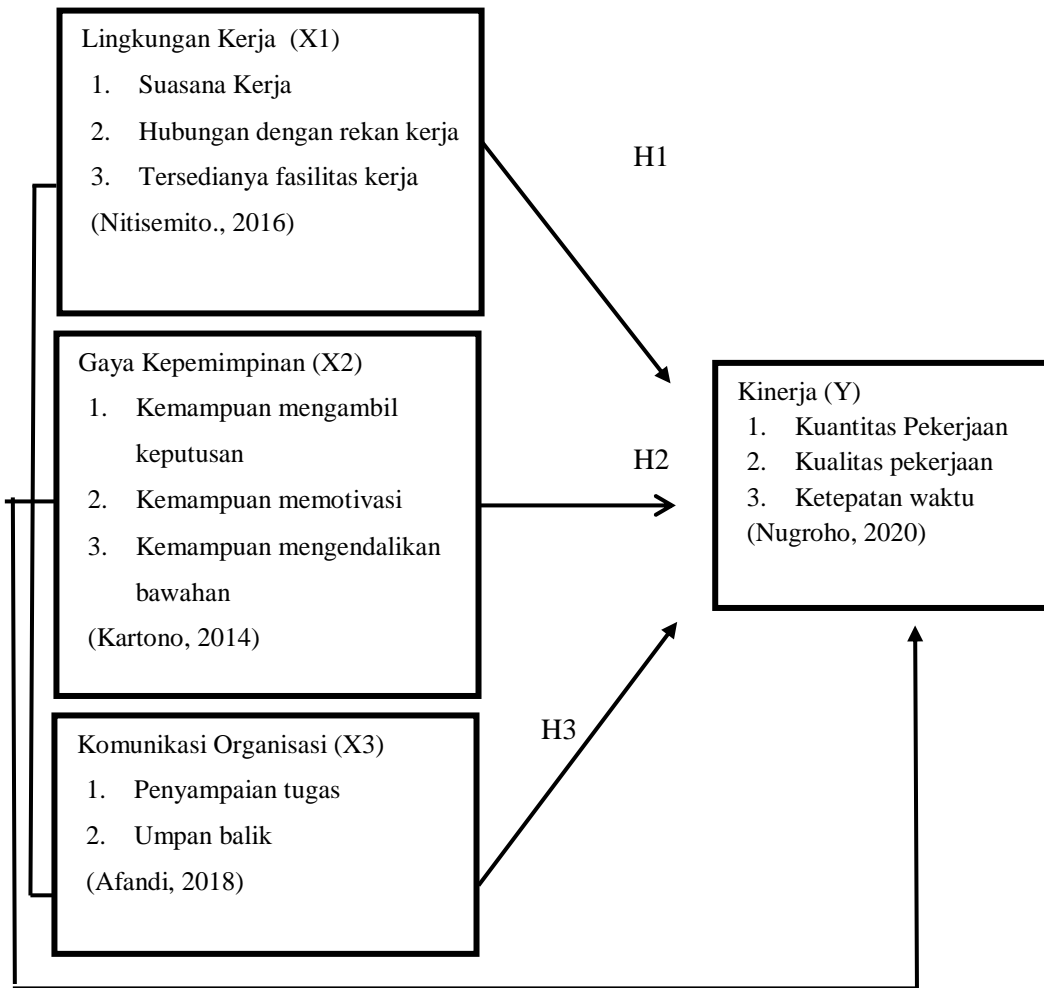
Tabel 1. Capaian Kinerja Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022

No	Sasaran Strategis	Indikator sasaran	Tahun 2022			Capaian %
			Satuan	Target	Realisasi	
1.	Meningkatkan hasil pendidikan dan pelatihan sebagai dasar kedudukan dalam jabatan di Daerah Provinsi Sulawesi Barat	Persentase peningkatan hasil pendidikan dan pelatihan berjenjang dan berkelanjutan	Persen	80	9,73	12,16
2.	Meningkatnya Gaya Kepemimpinan ASN Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mengikuti pelatihan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam setahun	Persen	5,5	8,69	158
3.	Meningkatnya Standar Kualitas Lembaga BPSDM Provinsi Sulawesi Barat	Persentase ASN yang mendapatkan sertifikasi Gaya Kepemimpinan oleh BPSDM	Persen	0,36	0,38	105,56
		Persentase Peningkatan Lembaga Akreditasi Pelatihan BPSDM	Persen	75	0	0
		Persentase Peningkatan Kualitas Pelayanan BPSDM	Persen	85	86,5	101,76
4.	Meningkatnya Jumlah ASN yang mengikuti pengembangan Gaya Kepemimpinan SDM Aparatur dalam setahun	Persentase ASN yang mengikuti Pengembangan Gaya Kepemimpinan SDM Aparatur dalam Setahun	Persen	5,5	8,69	158
5.	Meningkatnya Pengelolaan Sumber Daya Aparatur Lingkup BPSDM	Persentase ASN dengan Deskripsi Pekerjaan yang Sesuai	Persen	100	100	100
6.	Meningkatnya Pengelolaan Tata Laksana Lingkup BPSDM	Nilai SAKIP Lingkup BPSDM	Poin	70	80	114,29
7.	Meningkatnya Pengelolaan Keuangan Lingkup BPSDM	ingkat Capaian Kinerja Anggaran Lingkup BPSDM	Persen	95	98,91	104,12

Berdasarkan data capaian kinerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat tahun 2022, masih ada beberapa indikator yang tidak

memenuhi target capaian, atau masih dibawah standar yang dapat menggambarkan bahwa masih terdapat kekurangan dalam pencapaian kinerja para pegawai. berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat”

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

4. Diduga Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
5. Diduga Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 40 orang, sampel sebanyak 40 pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,004	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,016	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji validitas Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,007	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid

Gaya Kepemimpinan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.6	0,001	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid
X2.10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji validitas Komunikasi Organisasi

Komunikasi Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,017	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid
X3.7	0,000	Valid
X3.8	0,000	Valid
X3.9	0,005	Valid
X3.10	0,001	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Komunikasi Organisasi nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Komunikasi Organisasi dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,0002	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid
Y6	0,000	Valid
Y7	0,000	Valid
Y8	0,000	Valid
Y9	0,003	Valid
Y10	0,000	Valid

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,817	<i>Reliable</i>
Gaya Kepemimpinan	0,790	<i>Reliable</i>
Komunikasi Organisasi	0.701	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,796	<i>Reliable</i>

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,817, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,790, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0,701 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,796. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapny ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.672	2,485		-.270	,788		
X1	.274	,087	.292	3.138	,003	,296	3.380
X2	.435	,095	.444	4.570	,000	,272	3.683
X3	.345	,110	,286	3.128	,003	,307	3.257

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,672 + 0,274X1 + 0,435X2 + 0,345X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar -0,672 dengan asumsi predictor Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Komunikasi Organisasi (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja pegawai sebesar -0,672 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X_1 sebesar 0,274 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,274 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X_2 sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X_2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,435 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X_3 sebesar 0,345 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X_3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,345 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $3.138 > t$ tabel 2.021, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar $4.570 > 2.021$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Organisasi $3.128 > 2.021$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil uji ANOVA

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	488.359	3	162.786	118.054	.000 ^a
	Residual	49.641	36	1.379		

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Total	538.000	39			
a. Dependent Variable: KINERJA					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi					

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 118.054 > F tabel 2.87, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Uji Beta (Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,444 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X2) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan, maka pekerjaan pegawai akan sulit diselesaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.953 ^a	.908	.900	1.174	1.993
a	Predictors:(Constant), Lingkungan Kerja(X1), Gaya				
b	Kepemimpinan(X2), Komunikasi Organisasi(X3).				
	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.908 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Lingkungan Kerja (X1), Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) dan variabel Komunikasi Organisasi (X3) sebesar 90,8%. Sisanya, sebesar 9,2% dipengaruhi oleh varaiabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Secara Parsial**

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sudaryo (2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana pegawai itu bekerja.

Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lindarizki Safitri dan Heni Hirawati (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Keki Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim (2020) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja PNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda. Kepemimpinan sendiri adalah tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar ingin bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditargetkan Organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat untuk efektifitas yang optimal. Menurut Robbins dan Judge (2015) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Pada penelitian ini variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Suhanta, Jufrizen dan Fajar Pasaribu (2022) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Kejuruan Bidang Gedung dan Bidang Kelistrikan Medan. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Nupri Nanto, Salfadri dan Delvianti

(2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam.

c. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja PNS pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Hasil analisis terhadap pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Afandi, (2018) komunikasi merupakan proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Pada penelitian ini Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Syukur, Edy Supriyono dan Yohana Kus Suparwati (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nazariah (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Komunikasi Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Umum Daerah (Perumda) Air Minum Tirta Muaro Jambi.

3. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai "*Standardized Coefficient Beta*" sebesar 0,444.

Menurut Samsuddin (2018) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain.

Pada penelitian ini, variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja PNS Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman Nasution (2021) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo. Penelitian lain yang serupa adalah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan Waruwu (2018) yang mengatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
3. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
4. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Andriyani, S., Darmawan, D., dan Hidayati, N. O. (2018). Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan. PT Refika Aditama. Bandung.
- Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Duha, Timotius, S.E., M.M. (2018). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Deepublish.

- Fahmi, Irham. (2017). Pengantar ilmu kepemimpinan, Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Farunik, C. G. (2017). Strategi Digital Leadership menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Indonesia*.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Hutahaean, Wendy, Sepmady. (2021). Buku Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang. Ahlimedia Press.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik. Jakarta. Bumi Aksara.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Surabaya. PT. Scopindo Media Pustaka.
- Indah, D. Rahayu. (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 43 No.1, 1-9.
- Kartono., dan Kartini. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Kusumayanti, Keki., dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*. Volume 7 Nomor 2.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *JMDK*, Vol 5(No 1), Pp. 47-57.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubarokah, Rizqotim. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Mandiri Perkasa Surabaya. Undergraduate thesis, STIESIA SURABAYA.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung. Alfabeta.

- Nanto, Nopri., dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Agam. *Jurnal Matua*, Vol. 1, No. 1.
- Putro, Suryati, Eko. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur.12*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Volume 2, No. 2.
- Prasodjo, Tunggul., dkk. (2022). Gaya Kepemimpinan Camat Biringkanaya Kota Makassar Periode 2019 – 2021. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Ilmu-ilmu Sosial, Hukum, & Pengajarannya*. Volume XVII Nomor 1.
- Pratama, Aditya, Nur. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Razer Brothers. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rahayu, Sri. (2017). Perancangan Aplikasi Gaji Pegawai Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Gunung Malayu Estate Kabupaten Asahan. *Jurnal Teknologi Informasi Program Studi Teknik Informatika, Universitas Asahan*, 1 (1): 2.
- Reskantika, R., Paminto, A., & Ulfah, Y. (2019). “Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi”. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195-202.
- Rivai, Veithzal., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi: dari Teori ke Praktek*. Depok. PT RajaGrafindo Persada.
- Safitri, Lindarizki., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Purworejo. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* Volume 2 ISSUE 2.
- Siswanto, Rendyka, D., & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pegawai divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42 (1): 189-198.
- Sudaryo, Yoyo., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Suhanta, Bambang., dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 5 No 2.
- Syukur, Abdul., Dkk. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Jurnal Magisma* Vol. VII. No. 2.