

PENGARUH INTERAKSI PEGAWAI, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN JENEPONTO

Nurjannah Baso^{*1}, Asniwati², Asri³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}nurjannah.baso@yahoo.co.id, ²asniwati@stie-nobel-indonesia.ac.id, ³drasriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan April-Mei 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto 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 Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS, secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja PNS. Interaksi pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: Interaksi Pegawai, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of employee interaction, work culture and work environment on the performance of Jeneponto Regency Youth and Sports Department employees. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Jeneponto Regency Youth and Sports Service and carried out from April-May 2023. The research population was all employees in the work area of the Jeneponto Regency Youth and Sports Service with a sample of 40 employees. The analysis technique used is multiple linear analysis. The research results show that there is a partial positive and significant influence between Employee Interaction, Work Culture and Work Environment on civil servant performance, simultaneously there is a positive and significant influence between Employee Interaction, Work Culture and Work Environment on civil servant performance. Employee interaction is the variable that has the most dominant influence on performance.

Keywords: Employee interaction, Work culture, Work environment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Interaksi pegawai adalah tindakan setiaporang yang bertujuan untuk mempengaruhi individu lain. Interaksi merupakan Interaksi pegawai yang menghubungkan hubungan antara dua individu atau lebih, dimana individu satu memengaruhi, mengubah atau memperbaiki kekuatan individu lain atau sebaliknya, sehingga terjadi proses pegawai. Interaksi pegawai terjadi apabila seseorang melakukan tindakan dan menimbulkan reaksi kepada yang lain. Interaksi pegawai merupakan hubungan berdasarkan norma dan nilai pegawai. Interaksi pegawai menyangkut hubungan antara orang perorangan, antara kelompok-kelompok, maupun antara perorangan dengan kelompok Mokodompis, 2015.

Interaksi pegawai antara kelompok terjadi sebagai kesatuan dan biasanya tidak menyangkut pribadi anggota. Interaksi lebih dominan, bila terjadi benturan antara perorangan dengan kelompok. Interaksi pegawai adalah alat komunikasi setiap pegawai untuk menjadi hal mendasar yang sangat penting bagiperialku pegawai dalam masyarakat.

Kepercayaan diri akan terbentuk secara tidak langsung melalui interaksi pegawai kepada masyarakat. Pengalaman dalam berinteraksi, menjadikan kepercayaan diri semakin bertambah sesuai dengan proses pelayanan kepada masyarakat. Aparatur Sipil Negara yang memiliki percaya diri, dapat terlihat dari kemampuan dirinya dalam melayani masyarakat dan dapat melakukan sesuatu kepada masyarakat. Jika masyarakat mengalami kesulitan, maka dibutuhkan kepercayaan diri Aparatur Sipil Negara (ASN). dalam membantu masyarakat tersebut sampai masalah terselesaikan. Kepercayaan diri Aparatur Sipil Negara tersebut akan mempengaruhi interaksi pegawai kepada masyarakat.

Selain fenomena interaksi yang dibutuhkan dan miliki oleh setiap pegawai tentunya Fenomena Budaya kerja yang semakin tinggi, dengan berkembangnya berbagai sektor perindustrian dan perdagangan, telah mendorong pihak organisasi menempuh berbagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jejeponto guna meningkatkan output yang dihasilkan. Akan tetapi, tidak jarang produktivitas dan peningkatan pendapatan organisasi harus terhambat oleh sumber daya yang dimilikinya. Meskipun peningkatan etos kerja dianggap dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jejeponto, akan tetapi etos kerja saja tidak menjamin kesuksesan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hal itulah, Jansen Sinamo mengkonsepsikan etos kerja sebagai karakteristik jiwa (spirit) untuk mencapai kesuksesan kerja, baik bagi individu, kelompok maupun institusi, dengan mensinergikan kecerdasan budaya kerja, emosional dan finansial Malik, 2013. Sinergisitas antara etos kerja dan isasi kecerdasan budaya kerja itulah yang nantinya diharapkan dapat membentuk etos kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas organisasi Fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja organisasi yang bersangkutan. Di sisi lain, arus globalisasi yang tidak dapat terbendungkan dengan kemajuan sains dan teknologi, telah melahirkan sikap hidup yang materialistis, hedonis, konsumtif, dan individualistis. Adanya sikap dan gaya hidup semacam ini, tidak terasa telah menghilangkan jati diri dan ketenangan batin bagi sebagian masyarakat kota dalam menjalani hidupnya, sebagai akibat dari dinamikakehidupan yang terjadi di dunia modern ini Rosyidi, 2004.

Dalam upaya peningkatan produktivitas dan etos kerja pegawai, serta halhal lain yang dapat mendorong kemajuan organisasi, maka pihak organisasi justru lebih mengedepankan pentingnya penanaman nilai-nilai budaya kerja pada masing-masing pegawai setiap unit pelaksana. Kinerja Pegawai merupakan tingkat dimana seseorang memperoleh kesenangan dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja Pegawai juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang baik dan menyenangkan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi-kondisi yang terkait sebagai hasil dari terpenuhinya berbagai kebutuhan dalam pekerjaan. Kinerja Pegawai atau ASN dapat di wujudkan dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja berhubungan langsung dengan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebankan kepada mereka.

Robbins and Judge dalam Wayan Gede menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai merupakan sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan. Kinerja Pegawai merupakan respon emosional dan afeksi, afeksi dimaksudkan sebagai perasaan-perasaan suka atau tidak suka para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kinerja Pegawai seseorang dapat dilihat dari sikapnya. Jika seseorang memiliki Kinerja Pegawai yang tinggi maka orang tersebut akan menerapkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan jika seseorang dengan tingkat Kinerja Pegawai yang rendah, maka orang tersebut akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Suatu organisasi memiliki budaya kerja yang baik, apabila budaya yang berlaku pada organisasi bersangkutan menerapkan kebiasaan yang baik. Oleh karena itu, banyak instansi pemerintahan yang berlomba-lomba membangun budaya kerja dengan melakukan perubahan positif untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk membangun budaya kerja ASN yang kuat membutuhkan suatu proses karena perubahan yang terjadi dalam organisasi menyangkut perubahan orang-orang yang berada dalam organisasi termasuk di dalamnya perbedaan persepsi, keinginan, sikap, dan perilaku. Kesesuaian antara karakteristik organisasi dengan keinginan pegawai harus dicapai yang mengarah pada tingkat kebersamaan yang tinggi. Dalam menyiapkan perubahan, pegawai diharapkan merasa aman dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai akan bersedia menerima perubahan dengan ikhlas dan tulus tanpa adanya rasa takut dan terpaksa. Dari hal tersebut, dapat dipahami bahwa budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai dan kinerja organisasi.

Kekuatan budaya kerja ASN memberikan dampak terhadap Kinerja Pegawai, kinerja pegawai dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu budaya kerja yang kuat yang harus ditumbuhkan. Suyono mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya kerja yaitu: Leadership, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisaditeladani dan didengar oleh bawahan, Interaksi, proses Interaksi harus dilaksanakan secara rutin agar perbedaan budaya dari masing-masing individu dari latar belakang yang berbeda-beda akan mengalami pembauran persamaan dengan tujuan organisasi. Motivasi, ialah pemberian semangat agar terciptanya gairah dan semangat kerja seseorang agar mereka mampu untuk bekerjasama, efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, dapat menimbulkan rasa senang, nyaman dan betah di organisasi serta dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat kejenuhan dan tingkat stres pegawai. Sehingga prestasi pegawai akan meningkat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Handaru, dkk mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan Kinerja Pegawai.

Menurut Khoiri, 2013, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Sedangkan pengaruhnya itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat bersifat negatif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasikerja pegawai juga tinggi.

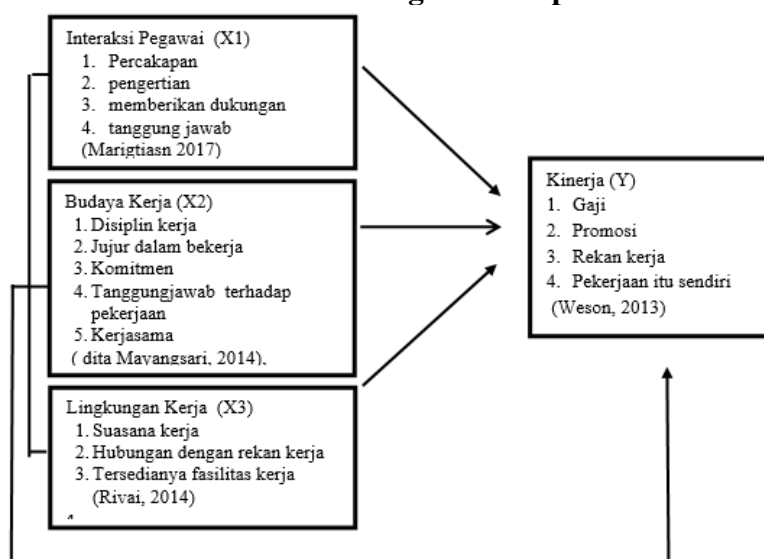
Budaya kerja yang baik seharusnya memiliki pegawai yang mampu memberikan inovasi ataupun ide baru dalam organisasinya, pegawai harus telitidan cermat terhadap tanggung jawabnya, mampu bekerjasama secara kelompok, mempunyai tekad dan semangat kerja yang tinggi, serta mampu menyelesaikan sasaran yang telah ditentukan. Namun pada kenyataannya ditemukan fenomena budaya kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga kabupaten Jeneponto tidak sesuai dengan harapan, yaitu terutama pada perhatian terhadap hal-hal rinci khususnya terkait dengan susunan buku, seperti susunan bukunya tidak sesuai dengan tempat, di rak buku tertera keterangan bahwa buku disusun sesuai abjad, akan tetapi banyak buku yang masih acak- acakan.

Ditemukan kurangnya interaksi, seperti sesama pegawai tidak menegur pegawai satu sama lain, mengerjakan diluar poksi dan tanggung jawabnya dan ditemukan pegawai yang mengobrol dengan waktu yang relatif lama. Disamping itu ditemukan pegawai yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas, seperti pegawai yang terlambat datang, pegawai yang hanya absen lalu pulang, dan adanya juga pegawai yang masih terlihat santai di lingkungan kantor pada saat jam kerja.

Fenomena seperti ini secara tidak langsung menggambarkan kurangnya Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan olahraga kabupaten jeneponto. Kenyamanan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk Kinerja Pegawai para pegawai. Kenyamanan kerja dapat terpenuhi, seperti interaksi, budaya kerjadan lingkungan kerja yang saling mendukung. Apabila sebuah instansi menerapkan interkasi, budaya kerja dan lingkungan kerja yang kurang efektif maka kemungkinan terjadinya ketidak optimalan dalam kerja pegawai tinggi.

Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih jauh padamasalah diatas, dan penulis menuangkan dalam judul Pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



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

1. Diduga Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.
2. Diduga Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.
3. Diduga interaksi pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan April-Mei 2023. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 40 orang, sampel sebanyak 40 pegawai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Uji Validitas Interaksi Pegawai

Interaksi Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Interaksi Pegawai memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Interaksi Pegawai dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Kerja

Budaya Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

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

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,006	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 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 5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Interaksi Pegawai	0,608	<i>Reliable</i>
Budaya Kerja	0,616	<i>Reliable</i>
Lingkungan Kerja	0,651	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,726	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5, dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Interaksi Pegawai sebesar 0,608, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Kerja sebesar 0,616, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,651 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja sebesar 0,726. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Interaksi Pegawai, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji 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 selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	1.017	1.985		.008	.993			
X1	.354	.130	.337	2.730	.010	.653	2.625	
X2	.353	.129	.333	2.734	.010	.876	2.560	
X3	.315	.145	.309	2.181	.036	.934	3.460	

a. Dependent Variable: KINERJA

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

$$Y = 1.017 + 0,354X_1 + 0,353X_2 + 0,315X_3$$

- Nilai konstanta adalah sebesar 1.017 menunjukkan variabel independen yaitu Interaksi Pegawai, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja dalam keadaan konstan dan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka konstannya akan senilai 1.017
- Nilai koefisien regresi Interaksi Pegawai adalah sebesar 0,354 dengan arah positif menunjukkan bahwa jika Interaksi Pegawai mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai Kinerja pegawai sebesar 0,354 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi Budaya Kerja adalah sebesar 0,353 dengan arah positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka akan menambah nilai Kinerja pegawai sebesar 0,353 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan
- Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,315 dengan arah yang positif menunjukkan bahwa apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja pegawai sebesar 0,315 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji T (Secara Parsial)

- Pengaruh Interaksi Pegawai Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Interaksi Pegawai (X1) sebesar 2.730 > t tabel 2.026, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Interaksi Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar $2.734 > 2.026$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja $2.181 > 2.026$ t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja 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 7. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.843	3	30.281	45.551	.000 ^b
	Residual	23.932	36	.665		
	Total	114.775	39			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja						

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 45.551 $>$ F tabel 2.83, 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 Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Uji Beta (Secara Dominan)

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel interaksi pegawai dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,337 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Hal ini menggambarkan bahwa interaksi pegawai (X_1) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan, tanpa interaksi yang baik yang baik maka pekerjaan akan sulit diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.791	.774	.791	2.266

a. Predictors: (Constant), Interaksi Pegawai(X1), Budaya Kerja(X2), Lingkungan Kerja ((X3)
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.791 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Interaksi Pegawai (X1), Variabel Budaya Kerja (X2) dan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 79,1%. Sisanya, sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel 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 Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

a. Pengaruh Interaksi Pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Interaksi Pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Interaksi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Interaksi atau Interaksi adalah suatu proses dimana komponen-komponenya saling terkait, dan bahwa parakomunikatornya beraksi dan beraksi sebagai suatu kesatuan dan keseluruhan. Proses Interaksi memiliki tujuh unsur, diantaranya sumber, pesan, media, penerima, pengaruh, tanggapan balik lingkungan. Setiap unsur memiliki peranan yang sangat penting dalam membangun proses Interaksi. Bahkan ketujuh unsur ini saling bergantung satu sama lainnya. Artinya, tanpa ke ikut sertaan satu unsur akan memberi pengaruh pada jalannya Interaksi Cangaran, 2010. Interaksi adalah suatu proses interaksi yang mempunyai arti antar sesama manusia

Menurut Haryani 2010. Interaksi merupakan proses dimana seseorang komunikator)mengirimkan stimuli biasanya dengan simbol-simbol verbal untuk mengubah perilaku dari orang lain komunikan, bahwa Organisasi ataupun organisasi pasti memiliki sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatannya, agar kegiatan tersebut dapat berjalan dengan baik maka diperlukaan hubungan yang baik antar anggota organisasi maupun organisasi tersebut.Hubungan baik tersebut dapat terjadi dengan adanya Interaksi.

Interaksi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis. Muhammad 2009 mengatakan bahwa Interaksi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain

Pada penelitian ini variabel Interaksi Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sejalan dengan Penelitian Azizah Hanum (2022) yang mengatakan bahwa Interaksi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perlengkapan Dan Pengelolaan Aset Provinsi Sumatera Utara.

b. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS.

Menurut Dessler 2015, bahwa budaya kerja merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya”. Selanjutnya pengertian budaya kerja secara sederhana didefinisikan oleh Mondy (2015), sebagai “proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kemampuan pegawai orang dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas bahwa budaya kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam organisasi pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti budaya kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Pada penelitian ini variabel budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Normansyah (2010), yang mengatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran.

Selanjutnya hasil Penelitian yang dilakukan oleh Julita A. Gani (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Politeknik Pelayaran Barombong. Juga penelitian yang dilakukan oleh Idul et al., (2021) menemukan bahwa Variabel Budaya Kerja Signifikan Mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Ekawati, 2022) Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Adapun menurut (Joni & Hikmah, 2022) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Selain itu menurut (Latif et al., 2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan meningkatkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widiana (2023) yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman Philips Dolonseda (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

2. Pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja 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 Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Uno dan Lamatenggo (2012) kinerja karyawan adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi jumlah persyaratan. Menurut Mulyadi (2016) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian ini Interaksi Pegawai, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Natalia Yuni Hayon (2022) yang mengatawakan bahwa secara simultan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Berau.

3. Interaksi Pegawai merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Interaksi

pegawai merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “*Standardized Coefficient Beta*” sebesar 0,337.

Interaksi secara definitif berarti adanya hubungan dua orang atau lebih yang perilaku atau tindakannya direspon oleh orang lain (Nurdin & Abrori 2019). Sedangkan menurut Gillin dan Gillin, dalam Soerjono Soekanto (2012) interaksi adalah hubungan-hubungan sosial yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang perorangan antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia. Interaksi sosial dapat terbentuk ketika dua orang saling bertemu, saling menyapa, berjabat tangan, mengobrol satu sama lain, atau bahkan berselisih (Indriyani, dkk. 2020).

Menurut (Moh Ali & Moh Asrori 2004) interaksi merupakan suatu hubungan antara dua orang atau lebih individu, dimana perilaku individu mempengaruhi atau mengubah individu lain ataupun sebaliknya. Sedangkan menurut (Abu Ahmadi 2009) interaksi merupakan suatu hubungan antara satu individu atau lebih, dimana perilaku individu yang satu dapat mempengaruhi, mengubah, atau memperbaiki kelakuan individu yang lain ataupun sebaliknya

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Angel Susanti Mandagie, Lotje Kawet dan Yantje Uhing Semmaila (2016) yang mengemukakan bahwa variabel interaksi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Manado.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.
2. Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.
3. Interaksi Pegawai berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Bader, S., & Jones, T. V. (2021). Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes SPSS Process Macro. *International Journal of Quantitative and Qualitative Research Methods*, 9(1), 42–61
- ACT, Consulting. (2019). <https://actconsulting.co/budaya-kerja-di-perusahaan-china/>. Online. diakses tanggal 16 Desember 2019.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja =Melalui Kinerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. (2013). *Pengantar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Hafidzi., Achmad, Hasan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Harold, CO. Donnel., dan M. Wichrich. (2013). *Manajemen*, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henny, Handayani. (2017). Pengaruh Kinerja Pegawai dan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada pt bumi karsa makassar. *Jurnal reset edisi XP*. Vol 3, No. 004 (2017)
- Idul, I., Razak, M., & Alam, S. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Budaya Kerja Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kabupaten Pinrang. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 10(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i4.3165>
- Nawawi, Hadari. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajamadah University Press.
- Nelson, Neil. (2015). *"Human Resource Management In Strenght Quality Prospective"*. New York: Published McGraw Hill.
- Nicholson, W. (2010). *Teori Ekonomi Mikro 1*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nimran, Umar. (2013). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Nugroho, Soeprpto. (2015). *Pelatihan dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Rachbin, Didik, J. (2010). *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Robbins, Stephen, P. (2013). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Prenhellindo.
- Ruky, Ahmad. (2012). *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sastrahadiwiryono. (2015). *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (1987). *Manajemen Pembangunan*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Winarno, Budi. (2014). *Kebijakan Publik: Teori, Proses dan Studi Kasus*. Yogyakarta: Media Pressindo.