

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Ika Mustika^{*1}, Sylvia Sjarlis², Andi Djalante³

^{*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}mustikaika156@gmail.com, ²sylviakauntansi@gmail.com, ³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Desember 2021 - Januari 2022. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada wilayah kerja Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dengan populasi sebanyak 43 orang dengan sampel sebanyak 43 pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan Demokratis, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R-Square pada penelitian ini adalah sebesar 0,952

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

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of democratic leadership style, organizational communication and work environment on employee performance at the Taruna Character Development Unit of the Makassar Marine Science Polytechnic. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit and carried out from December 2021 - January 2022. The research population was all employees in the work area of the Makassar Maritime Science Polytechnic Cadet Character Development Unit with a population of 43 people with a sample of 43 employees. The analytical technique used is multiple linear analysis. The results showed that there was a positive and significant influence partially and simultaneously between transformational leadership style, organizational communication and work environment on employee performance. Based on the results of data analysis, the R-Square value in this study was 0.952

Keywords: *Democratic Leadership Style, Organizational Communication, Work Environment and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antar a kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Menurut Mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Proses pencapaian tujuan perusahaan bukan hanya melibatkan sumber daya manusia saja melainkan sumber daya penunjang lainnya seperti teknologi produk, mesin, uang, dan metode. Namun, sumber daya manusia akan tetap dapat bertahan karena memiliki kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber-sumber daya lain dalam mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan. Sumber daya manusia juga mampu menggali potensi sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mampu mengefektifkan dan mengoptimalkan proses produksi didalam perusahaan serta mampu menghasilkan produk yang memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

Oleh karena itu, efektivitas dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan, bukan semata-mata sebagai perwujudan tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai penentu dari apa yang sanggup dicapai perusahaan dengan sumber daya yang dimiliki, karena perusahaan yang sukses merupakan cerminan dari karyawan yang maksimal dalam memberikan kualitas dan kuantitas pada pekerjaannya serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal pula bagi perusahaan.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2012). Koopmans (dalam Mubyl dan Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Dilain pihak terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kinerja adalah unsur luaran yang dapat diamati dalam bentuk perilaku, adapun hakikat atau intinya yang mendalam adalah kompetensi. Unsur yang terdapat dalam kompetensi terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kecenderungan perilaku seseorang atau personality traits (Mangkunegara, 2013).

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologis (persepsi attitude atau sikap, personality, pembelajaran, Gaya Kepemimpinan Demokratis) serta faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, komunikasi, struktur design job). Bahasoan dan Dwinanda (2022) mengungkapkan bahwa peningkatan kinerja merupakan harapan perusahaan agar tujuannya dapat direalisasikan secara tepat. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Palan dalam (Dwinanda, 2022) menyebutkan bahwa kinerja akan efektif apabila terdapat tiga elemen di dalamnya yaitu kemampuan individu, peran yang diemban dan kualifikasi pekerjaannya, serta situasi dan kondisi organisasi.

Salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan adalah pimpinan. Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Ada bermacam-macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli.

Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antar peran, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

A. Dale Timple (2000) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi.

Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2012). Dalam mencapai tujuan perusahaan, pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Namun, bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan demi kepentingan bersama.

Selain faktor kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukan hanya komunikasi antara atasan dengan bawahan atau sebaliknya tetapi juga komunikasi secara horizontal antara karyawan yang memiliki level yang sama. Menurut Thoha (2011) adapun sifat dari informasi yang datang sangat berpengaruh oleh jumlah besar sedikitnya informasi yang diterima, cara penyajian dan pemahaman informasi, dan proses umpan balik. Ketiga faktor yang mempengaruhi informasi tersebut dapat disebut sebagai istilah lain berlebihan informasi (overload), pengertian dan feedback.

Komunikasi merupakan sebuah alat penghubung antar manusia dengan manusia lainnya, yang dikatakan komunikasi bukan hanya yang dilakukan secara verbal tapi juga secara non verbal. Komunikasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yaitu antara lain, memberi dan mencari informasi, mengajak individu lain melakukan apa yang kita inginkan atau mempersuasi, dsb. Bahkan dapat dikatakan bahwa komunikasi adalah hal yang mengikuti kita sejak lahir, dan komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Hal ini berarti komunikasi merupakan proses sosial yang sangat mendasar dan sangat vital. Dikatakan mendasar karena semua manusia berkeinginan mempertahankan suatu persetujuan mengenai berbagai aturan sosial melalui komunikasi. Dikatakan vital karena setiap individu memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan individu lainnya sehingga meningkatkan kesempatan individu tersebut untuk tetap hidup.

Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifat hubungannya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi formal dan informal. Seperti pentingnya komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, dalam dunia organisasi atau perusahaan juga komunikasi adalah hal yang sangat penting dan harus diperhatikan. Baik atau tidaknya komunikasi di suatu perusahaan dapat menentukan berkembang atau tidaknya perusahaan tersebut.

komunikasi organisasi adalah komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik yang dilakukan oleh bawahan kepada bawahan, atau atasan dengan atasan, atau bahkan bawahan kepada atasan. Dan ciri-ciri komunikasi organisasi antara lain adanya struktur yang jelas serta adanya batasan-batasan yang dipahami masing-masing anggota perusahaan. (Abdullah: 2010)

Selain gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkat tidaknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

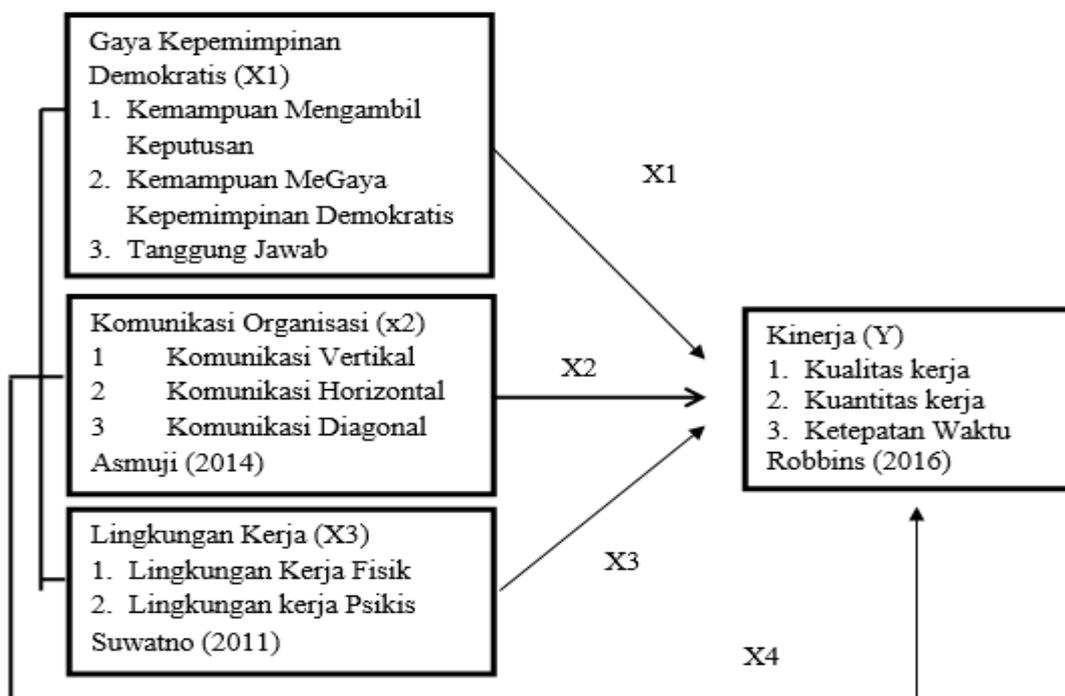
Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004)

Menurut (Simanjuntak, 2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar”.

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



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

1. Gaya kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar dan dilaksanakan pada bulan Desember 2021 - Januari 2022. Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Yang berjumlah 43 orang, sampel sebanyak 43 pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil uji analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-1.791	2.066		-.867	.391			
X1	.400	.091	.378	4.378	.000	.166	6.034	
X2	.335	.066	.261	5.078	.000	.468	2.137	
X3	.625	.118	.415	5.279	.000	.200	5.007	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Analisis Data Kuesioner

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,707 + 0,474X1 + (-0,481X2) + 1,044X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,707 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan X3 tidak terdapat perubahan maka nilai Kinerja -1,791
2. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan demokratis mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,400 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan demokratis dalam variabel X1 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,400

3. Koefisien regresi variabel komunikasi organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,335 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan komunikasi organisasi dalam variabel X2 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,335
4. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,625 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan lingkungan kerja dalam variabel X3 maka Y atau kinerja pegawai bertambah sebesar 0,625

Uji t (Secara Parsial)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel gaya kepemimpinan Demokratis menunjukkan nilai $t = 4.378$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ adalah sebesar 2.021 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel komunikasi organisasi menunjukkan nilai $t = 5.078$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ adalah sebesar 2.021 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $t = 5.279$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ adalah sebesar 2.021 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga hasil tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 2. Hasil uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	717.425	3	239.142	256.659	,000 ^b
Residual	36.343	39	.932		
Total	753.767	42			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan Demokratis, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 256.659 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Nilai F hitung $256.659 > F$ tabel 2,85 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Demokratis, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit Pembangunan Karakter Taruna politeknik ilmu pelayaran makassar.

Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 ^a	.952	.948	.965	1.874
a	Predictors : (Constant), Kepemimpinan demokratis (X1), komunikasi organisasi				
b	(X2), Lingkungan Kerja (X3).				
	Dependent Variable : Kinerja (Y)				

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,952 Hal ini berarti 95,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan Demokratis, komunikasi organisasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 4,8% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pieter Leunupun (2021) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Pembiayaan di kota Ambon, artinya penerapan gaya kepemimpinan demokratis akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terbukti dimana penerapan gaya kepemimpinan demokratis mampu mengontrol dan bekerja sama dengan para bawahan agar mencapai kinerja karyawan yang baik serta masalah tentang penginputan data kredit dapat diatasi sehingga kesalahan tidak dibuat lagi dan kinerja karyawan akan memiliki peningkatan.

Hasil ini juga diperkuat dengan sejalanannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dwinanda, Basalamah, Alam, & Arifin (2022) juga mempertegas hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Syariah di Sulawesi Selatan.

2. Pengaruh Komunikasi Organisasi kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya Komunikasi Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Bambang Riono (2020) yang mengatakan bahwa Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal. Dengan demikian, jika komunikasi antarpegawai baik secara horisontal maupun vertikal berjalan dengan baik, para pegawai memiliki budaya kerja organisasi yang normatif baik, para pegawai memiliki rasa komitmen loyalitas yang baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tehubijuluw Zacharias (2019) yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Man dkk (2020). Hasil temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi 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 Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang

diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
2. Variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Komunikasi Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pembangunan Karakter Taruna Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdullah. (2010). Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek. Malang. UMM Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Ahmad, Subkhi., dan Mohammad, Jauhar. (2013). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi.
- Alo, Liliwari, M. (2013). Dasar-Dasar Komunikasi Antar Budaya. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Arni, Muhammad. (2009). Komunikasi Organisasi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Bahasoan, S., & Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Hubungan Keterampilan Pelatihan dan Kinerja Pegawai PT Bosowa Propertindo Makassar. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 139-152.
- Bilson, Simamora. (2002). Panduan Riset Perilaku Konsumen. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bungin, Burhan. (2001). Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer. Jakarta. Rajawali Pers.
- Duha, T. (2018). Perilaku organisasi. Yogyakarta. Deepublish.

- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- Echdar, Saban. (2017). Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Edy, Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit, Jakarta. Kencana.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Alfabeta.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Herujito, Yayat, M. (2006). Dasar-Dasar Manajemen. PT Grasindo. Jakarta.
- Isyandi, B. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru. Unri Press.
- Kartini, Kartono. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta. PT. Rajawali Grafindo Persada.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309.
- Mardiana. (2005). Manajemen Produksi. Jakarta. Badan IPWI.
- Moleong, Lexy. (2002). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. PT. remaja Rosdakarya.
- Man, S. P., Echdar, S., & Maryadi, M. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 3(2), 76-85.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).

- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Pace, R. Wayne., dan Don, F. Faules. (2006). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (2007). Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2003). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Ilham Jaya. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang, P. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman, J. (2003). Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya. Prisma. Jakarta.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. ALFABETA.
- Supardi. (2006). Metodologi Penelitian. Mataram. Yayasan Cerdas Press.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok. Holistica Lombok.
- Sutrisno. (2012). Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi (8th ed.). Yogyakarta. Ekonisia.
- Suwatno., & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Thoah, Miftah. (2010). Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta. Gava Media.
- Wahjosumidjo. (2005). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wiryanto. (2006). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta. Grasindo.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta. Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Wiryanto. (2006). Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta. Grasindo.