

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Muh Nurul Rif'at Rasyid^{*1}, Badaruddin², Syahrudin Yasen³

^{*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}rifatrasyid1507@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id,

³syahruddinyasen1967@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan Bulan April 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 131 orang dengan menggunakan sampel jenuh dalam menentukan sampel penelitian sehingga sampel berjumlah 131 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene 5) Variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: The effect of participatory leadership style, organizational commitment and work environment on the performance of employees of the Regional Secretariat of Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing the performance of employees of the Regional Secretariat of Majene Regency.

This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Regional Secretariat of Majene Regency. The time of the research was conducted in April 2023. The research population was all employees of the Majene Regency Regional Secretariat office, totaling 131 people using a saturated sample in determining the research sample so that the sample totaled 131 respondents.

The results showed that: 1) participative leadership style has a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Secretariat of Majene Regency 2) organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Secretariat of Majene Regency 3) work environment has a positive and significant effect on the performance of office employees Regional Secretariat of Majene Regency 4) There is a positive and significant influence of participatory leadership style, organizational commitment and work environment jointly (simultaneously) on the performance of employees of the Regional Secretariat of Majene Regency 5) Variable of participatory leadership style that most dominantly influences the performance of office employees of the Secretariat Majene Regency area.

Keywords: *Participatory Leadership Style, Organizational Commitment, Work Environment and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif. Pegawai sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Pegawai biasanya akan bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Pimpinan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan pegawainya. Keharmonisan dalam bekerja dapat tercipta bila pegawai mau dan merasa senang dalam bekerja. Keharmonisan berarti pegawai mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan tersebut instansi dapat menggunakan sumber daya ini secara optimal. Penggunaan sumber daya yang optimal biasanya tercermin dari berhasil tidaknya instansi dalam mengupayakan pegawainya agar mempunyai sifat positif sehingga tujuan dari visi misi organisasi serta nilai tambah organisasi akan tercapai. Dengan demikian kepemimpinan juga merupakan suatu strategi dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai nilai serta tujuan organisasi (Hidayat, M.,2022).

Gaya kepemimpinan pada organisasi menjadi hal yang berdampak pada jalannya organisasi, kepemimpinan dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan partisipatif dapat didefinisikan seorang pemimpin mengikutsertakan anak buah bersama-sama berperan didalam proses pengambilan keputusan. Model kepemimpinan seperti ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi, mereka mempunyai kemampuan dan kematangan. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene terutama berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Fenomena yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah Belum adanya keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pada bawahan belum dilakukan sebagaimana yang diharapkan, masih kurangnya perhatian bawahan terhadap instruksi yang diberikan pimpinan dalam hal pemahaman tugas-tugas. Kurangnya pengetahuan pimpinan terhadap fungsi-fungsinya sehingga kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.

Fungsi kepemimpinan partisipatif belum dimanfaatkan dengan optimal sehingga dapat mempengaruhi pengambilan keputusan. Fenomena lainnya yang terjadi pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene adalah tidak ada pemahaman tentang gaya-gaya kepemimpinan oleh beberapa kepala bagian sehingga yang diterapkan adalah berdasarkan karakter pribadi dari pemimpin tersebut. Kebiasaan sehari-hari dan faktor keturunan lebih mendominasi gaya dan tipe pemimpin pada kantor itu.

Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terutama dalam pemberian pelayanan publik, karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua bawahan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam pengambilan keputusan.

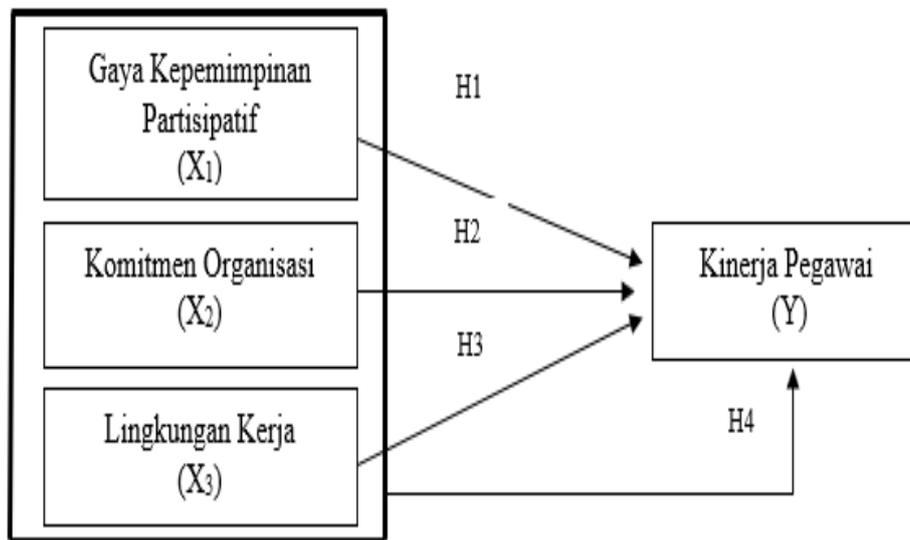
Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari instansi karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Menurut Ivancevich, *et al.* (2011) seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Pegawai yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Komitmen juga memiliki peranan sangat penting bagi suatu pemerintah daerah agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus bisa meningkatkan komitmen organisasi yang ada di instansi tersebut salah satunya dengan cara mengembangkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan kondisi instansi yang bersangkutan. Keberhasilan organisasi bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota organisasi tersebut.

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge yang dikutip oleh Noe *et al.*, 2011:375). Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Ketika sebuah instansi sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja didalam suatu instansi.

Lingkungan kerja merupakan hal yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling pegawai sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan kinerja dari pegawai.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
4. Gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
5. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Gatot Subroto No.59 Kabupaten Majene.

Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja dalam lingkup kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebanyak 131 orang. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 131 responden.

Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda dimulai dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	R Tabel	Taraf Sig.	Ket.
1.	Gaya kepemimpinan partisipatif (X ₁)	1	0,848	0,172	0,000	Valid
		2	0,768			
		3	0,841			
		4	0,774			
2.	Komitmen organisasi (X ₂)	1	0,573	0,172	0,000	Valid
		2	0,728			
		3	0,753			
		4	0,774			
		5	0,660			
		6	0,499			
3.	Lingkungan kerja (X ₃)	1	0,689	0,172	0,000	Valid
		2	0,742			
		3	0,792			
		4	0,796			
		5	0,794			
4.	Kinerja pegawai (Y)	1	0,659	0,172	0,000	Valid
		2	0,711			
		3	0,694			
		4	0,751			
		5	0,767			

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Uji Reliabilitas

Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Gaya kepemimpinan partisipatif (X ₁)	4	0,820	Reliabel
2.	Komitmen organisasi (X ₂)	6	0,746	Reliabel
3.	Lingkungan kerja (X ₃)	5	0,820	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	5	0,759	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variabel yang meliputi gaya kepemimpinan

partisipatif, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai masing-masing variable lebih besar dari 0,70 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	2,267	0,132
Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1)	0,418	0,000
Komitmen organisasi (X_2)	0,226	0,000
Lingkungan kerja (X_3)	0,298	0,000

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$
$$Y = 2,267 + 0,418 X_1 + 0,226 X_2 + 0,298 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta = 2,267 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 2,267. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 2,267, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
- Koefesien gaya kepemimpinan partisipatif $X_1 = 0,418$. Koefesien gaya kepemimpinan partisipatif bernilai positif maka variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai gaya kepemimpinan partisipatif meningkat sementara komitmen organisasi dan lingkungan kerja tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika gaya kepemimpinan partisipatif berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 41,8%, asumsi variabel yang lain (komitmen organisasi dan lingkungan kerja) tetap.
- Koefesien komitmen organisasi $X_2 = 0,226$. Koefesien komitmen organisasi bernilai positif maka variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel komitmen organisasi meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika komitmen organisasi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 22,6%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja) tetap.

- d. Koefesien lingkungan kerja $X_3 = 0,298$. Koefesien lingkungan kerja bernilai positif maka variabel lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika lingkungan kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 29,8%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan partisipatif dan komitmen organisasi) tetap.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1)	5,387	1,978	0,000	Berpengaruh
2.	Komitmen organisasi (X_2)	4,008		0,000	Berpengaruh
3.	Lingkungan kerja (X_3)	4,934		0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 131-3-1) = (0,025 ; 127)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,978. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 5,387 > t tabel = 1,978 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 4,008 > t tabel = 1,978 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 4,934 > t tabel = 1,978 dan nilai sig.0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Secara Simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
59,917	2,68	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. 0,000 < 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat

disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 58 - 3 - 1 = 54$. Nilai $F_{tabel} = 2,77$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($59,917 > 2,68$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.586	.576	1.346
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,586 atau 58,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 58,6% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} gaya kepemimpinan partisipatif adalah 5,387 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,978$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh pimpinan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene akan mempengaruhi kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andre Setiawan (2017) berdasarkan hasil analisis PLS menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor, artinya semakin baik gaya kepemimpinan di PT. Asri Motor maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif yang dimiliki oleh pimpinan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah cocok dengan kondisi pegawai yang ada, didasarkan pada indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan berkomunikasi yang dimiliki pimpinan dalam memberikan instruksi dan perintah sehingga bawahan mudah memahami, pimpinan yang memiliki ketegasan dalam bertindak dan mengambil keputusan serta bersikap konsisten antara kepuasan dan tindakan. Pimpinan memiliki kharisma atau daya tarik sehingga bawahan merasa senang ketika berada disekitar pimpinan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung komitmen organisasi adalah 4,008 dan untuk nilai t tabel = 1,978 dan nilai sig. 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Rachmi (2015) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian keuangan Kabupaten Kutai Timur. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Ramli (2018) dengan hasil bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Manado Selatan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini menunjukkan bahwa terlihat nilai tanggapan kuesioner sangat tinggi pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene memiliki kapabilitas yang tinggi dalam bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $>$ t tabel yang mana t hitung lingkungan kerja adalah 4,934 dan untuk nilai t tabel = 1,978 dan nilai sig. 0,000 $<$ 0,05. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene mempengaruhi nilai kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurparidah (2014) hasil uji statistik menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pos searah. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Kendari. Hasil penelitian serupa pula dilakukan oleh Aji Tri Budianto (2015) dengan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi kepada pimpinan perusahaan bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam peningkatan kinerja. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas – tugas yang bermakna. Kondisi lingkungan dalam variasi – variasi yang relative sederhana dalam suhu, kebisingan,

penerangan, atau mutu daerah dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai F hitung $>$ F tabel, yang mana F hitung adalah 59,917 dan untuk nilai F tabel = 2,68, dan nilai sig. $0,000 <$ $0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, haruslah memiliki gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Miftah Thoha (2010) Dalam Jurnal Adad Danuarta (2014) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di instansi tersebut. Apabila seorang pegawai mendapatkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut maka pegawai tersebut akan tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *standardized coefficients beta* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,368, ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 36,8%, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 25,8% dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sebesar 33,7% Sisanya sebesar 3,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

2. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
5. Gaya kepemimpinan partisipatif memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muh. Ridwan., dkk. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. <https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2920> Vol 3 No 1 (2022).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Badeni. (2014). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung. Alfabeta.
- Darwito. (2008). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang). Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Derek, Vivian, Febriani. (2019). Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 7 No.4 2019: 351-362
- Dinata, M. Fajerin, et.al. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Studi pada Staff Administrasi Umum dan Keuangan Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 6 (2): 153 – 167.
- Edy, Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Farida, Umi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ponorogo. UNMUH Ponorogo Press.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.

- Khair, A. U., Asri, A., & Firman, A. (2021). Pembentukan Karakter Kewirausahaan Melalui Pembinaan Softskill Pada Perempuan Di Kelurahan Lette. *Nobel Community Services Journal*, 1(1), 16-23.
- Mangkunegara, A.A, Anwar, Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Mawardi, Patta., dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Bontoharu Kabupaten Kepulauan Selayar. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1302>
- Mika., dkk. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/gbj/article/view/3527/1742>.
- Robbins, S. P., and Timothy, A. Judge. (2013). *Organizational Behavior*. 15th Edition. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Safaria, T., dan Saputra, N. E. (2014). *Manajemen emosi: Sebuah panduan cerdas bagaimana mengelola emosi positif dalam hidup anda*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sherly., dkk. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pinrang. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1561/1213>.
- Siagian, Sondang, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sianipar, A.R.B., dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*. Vol. XIII, No.1 (98-114).
- Syamsuri. (2014). *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Umi, Farida., dan Sri, Hartono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang “Pemerintah Daerah”.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja (Edisi ke 3)*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta. Indeks.