

**PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SIDRAP**

Nurliah ^{*1}, Ahmad Firman ², Haeranah Alwany ³

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

^{*2}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

^{*3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ nurliahsyam@gmail.com, ² a_firman25@yahoo.com, ³
rana090768@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial dan silmultan budaya kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variable terikat dan variabel bebas. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. 2) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. 3) Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara. 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara yang berarti bahwa peningkatan Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap sebesar 88,9%.

Kata kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja ASN

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effect of work culture, work environment and leadership on the performance of the State Civil Apparatus at the Sidrap Regency Environmental Service Office.

This research is a quantitative research with survey method with correlational analysis technique to determine the effect of the relationship between the dependent variable and the independent variable. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that 1) Partially indicate that the work culture variable has a dominant effect on employee performance, this indicates that the higher the work culture, the higher the performance of the state civil apparatus. 2) Partially shows that the work environment variable has an effect on employee performance, this shows that the better the work environment, the better the performance of the state civil apparatus. 3) Partially shows that the leadership variable has an effect on employee performance, this shows that the better the applied leadership will further improve the performance of the state civil apparatus. 4) Simultaneously shows that the variables of Work Culture, Work Environment and Leadership affect the Performance of the State Civil Apparatus, which means that the increase in Work Culture, Work Environment and Leadership will affect the increase in the Performance of the State Civil Apparatus of the Environmental Service of Sidrap Regency by 88.9%.

Keywords: *Work Culture, Work Environment, Leadership and ASN Performance*

PENDAHULUAN

Permasalahan lingkungan hidup semakin hari semakin bertambah dan terus meningkat. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan lingkungan hidup belum sepenuhnya berhasil diterapkan. Sumber daya alam dan lingkungan yang terus dieksploitasi menyebabkan semakin buruknya kualitas lingkungan hidup dan makin maraknya kasus-kasus lingkungan hidup yang terjadi secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh implementasi kebijakan yang tidak tepat sasaran (Nirwono, 2014).

Kebijakan lingkungan seringkali menjadi faktor terjadinya kasus-kasus lingkungan hidup yang terjadi di masyarakat. Semisal kasus pengrusakan dan perambahan hutan, pembukaan lahan yang tidak terkendali, dan lain sebagainya. Kasus-kasus tersebut tentu akan menyeret keterlibatan berbagai elemen, mulai dari pemerintah, instansi-instansi terkait, masyarakat, hingga lembaga-lembaga yang berorientasi pada advokasi kasus-kasus lingkungan hidup.

Isu lingkungan secara umum membahas soal eksploitasi tambang, kualitas air tanah, pencemaran udara, pemanasan global, konservasi hewan dan taman nasional. Pengelolaan lingkungan hidup sangat penting dalam kehidupan untuk menjaga keseimbangan, karena sebagai manusia yang menempatinya diberi "tanggung jawab" untuk menjaga keseimbangannya. Penting untuk meninjau bagaimana sikap manusia dalam pengelolaan lingkungan, cukup baik dalam

pengelolaannya atau justru sebaliknya bertindak *over exploited* (eksploitasi berlebih) dengan dalih memajukan perekonomian. (Eko Aji, 2018)

Permasalahan lingkungan hidup merupakan tanggung jawab Dinas Lingkungan Hidup, DLH mempunyai misi dan tujuan organisasi yaitu: a). Mewujudkan pengendalian dan pengawasan terhadap pencemaran dan kerusakan lingkungan hidup; b). Mewujudkan pemulihan dan pelestarian sumberdaya alam dan lingkungan hidup; c). Meningkatkan ketersediaan informasi dan kapasitas masyarakat dalam pengelolaan lingkungan hidup; d). Meningkatkan pengelolaan sampah berbasis masyarakat; e). Meningkatkan pelayanan kesekretariatan dalam menunjang pembangunan lingkungan hidup.

Dengan misi tersebut, maka sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi pemerintah mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi pemerintahan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan tercapai. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai dengan baik.

Pada dasarnya setiap organisasi mempunyai keinginan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati bersama, untuk itu maka organisasi tersebut harus memiliki keunggulan dalam bersaing. Saat ini pemerintah daerah mengemban amanah yang krusial dalam meningkatkan pelayanan publik dan peningkatan akuntabilitas terhadap pemangku kepentingan termasuk terhadap masyarakat yang dilayani Firman (2016) Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sistem yang berlaku khususnya dalam sistem perekrutan. Agar memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka pihak manajemen dapat menciptakan kondisi *Quality of Work Life* yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Suasana kerja yang positif akan menciptakan kualitas kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Kondisi ini didasarkan bahwa Kualitas kerja seseorang berhubungan dengan perilaku manajemen perusahaan, baik didalam maupun diluar pekerjaan. Usaha peningkatan kualitas kerja seorang pegawai dapat memberikan positive feeling yang meluas, dan akhirnya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah masalah budaya kerja. Budaya kerja itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi. Budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja mencakup nilai-nilai etis yang berlaku dalam organisasi yang memiliki peranan penting dalam pembentukan perilaku seseorang dalam bertindak (Razak, 2022).

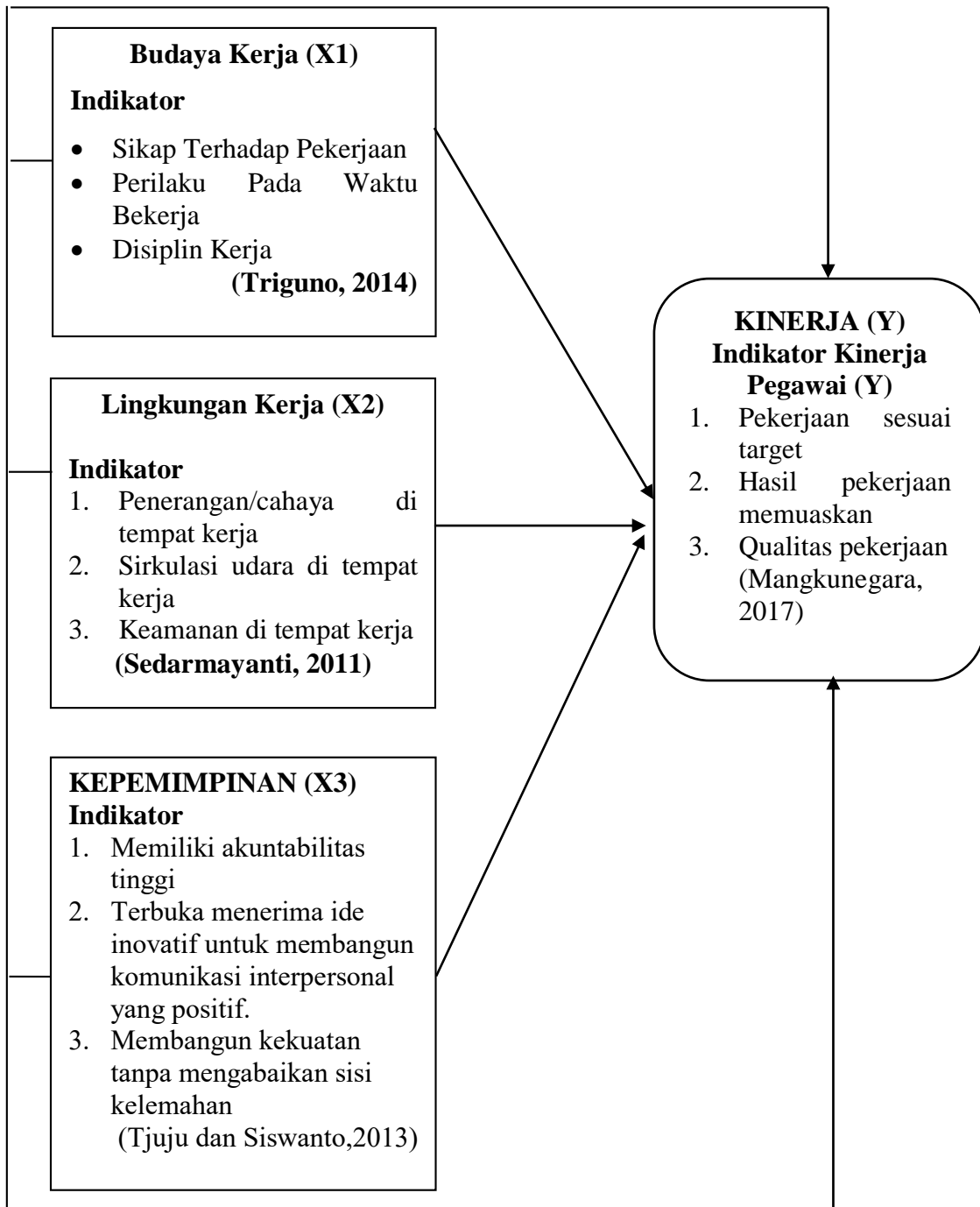
Budaya kerja merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

Robbins (2016: 74) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga menjadi pembeda organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya kerja, 7 karakteristik adalah: 1). Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para pegawai terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko; 2).Perhatian yang rinci (*attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para pegawai diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian; 3). Orientasi hasil (*outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil; 4). Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu; 5). Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu; 6). Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai; 7). Stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja, Menurut Maryati (2018:139), lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi manusia yang melakukan aktivitas didalamnya, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya. Salah satu aspek lingkungan kerja organisasi dalam hal ini adalah kondisi organisasi. Kondisi lingkungan kerja organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para pegawai sehubungan dengan organisasi mereka. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan tingkah laku dalam aktivitas. Lingkungan kerja yang sehat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses kegiatan bekerja pelayanan kepada masyarakat yang efektif. Lingkungan kerja yang kondusif menjadikan seluruh pegawai melakukan tugas dan peran mereka secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

4. Budaya kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
5. Variabel budaya kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kualitas kerja budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Maret sampai dengan April 2022.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap kepuasan kerja. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kualitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen(Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	3,942	2,107	0.043
Budaya Kerja (X ₁),	0,415	4,952	0.000
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,192	3,174	0.003
Kepemimpinan (X ₃)	0,299	4,252	0.000

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 3,942 + 0,4157 X_1 + 0,192X_2 + 0,299X_3$$

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja ASN.

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	986.220	3	328.740	90.375	0,000
Residual	123.675	34	3.638		
Total	1109.895	37			

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai F statistik sebesar 90,375 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	3,942	2,107	0.043
Kepemimpinan (X_1),	0,415	4,952	0.000
Lingkungan Kerja (X_2)	0,192	3,174	0.003
Kepemimpinan (X_3)	0,299	4,252	0.000

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Budaya Kerja* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Budaya Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap
- 2) Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
- 3) Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.043
X ₁	0,459	0.000
X ₂	0,236	0.003
X ₃	0,370	0.000

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Budaya Kerja (X₁).

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R²) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943	.889	.879	1.90722

a. Predictors: (Constant), X₃,X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 4 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,889, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Budaya Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebesar 0,889 atau 88,9% variasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dipengaruhi oleh Budaya Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepemimpinan (X₃). Sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Budaya Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis dan Andi Djalante (2021), Rezki, Ahmad Firman, Heranah Haeranah (2021), Yunus & Haedar Akib, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman (2017), Diana Khairani Sofyan. (2017), U Alimuddin, M. Razak, S Alam (2020), D. Putra, M. Idris, M. Maryadi. (2020), Andi Eka Putera Rindam, Muhammad Hidayat, Nawir Rahman (2020), Nur Amaliyah Suyuti, Muhammad Idris, Syamsul Alam (2020)

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunus & Haedar Akib, Jamaluddin, Rudi Salam, Harisman (2017), U Alimuddin, M. Razak, S Alam (2020), D. Putra, M. Idris, M. Maryadi. (2020), dan Nur Amaliyah Suyuti, Muhammad Idris, Syamsul Alam (2020)

Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam memahami organisasi seluruhnya. McKenna dan Beech berpendapat bahwa: "Budaya yang kuat mendasari aspek kunci pelaksanaan fungsi organisasi dalam hal efisiensi, inovasi, kualitas serta mendukung reaksi yang tepat untuk membiasakan mereka terhadap kejadian-kejadian, karena etos yang berlaku mengakomodasikan ketahanan" (McKenna, et.al. (2012:19). Sedang menurut Ndraha (2013:123) mengungkapkan bahwa "Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia"

Budaya kerja merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2006). Budaya kerja menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi (Hofstede 2014). Kreitner dan Kinicki (2017) mendefinisikan budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu kesepakatan bersama para anggota dalam

organisasi, sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Keutamaan budaya kerja merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun kelompok, pegawai tidak akan terlepas dengan budaya organisasi. Semakin baik budaya yang berlaku di dalam suatu instansi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga ada kepuasan tersendiri yang dirasakan pegawai dalam bekerja di instansi.

Dari gambaran tersebut di atas menunjukkan bahwa norma merupakan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, setiap pegawai harus memegang teguh norma atau aturan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup. Pegawai yang tidak melaksanakan kaidah norma yang ada cenderung memiliki kinerja yang amburadul dan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan pegawai yang mematuhi norma yang ada akan mampu mengimplementasikannya dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis dan Andi Djalante (2021), Diana Khairani Sofyan. (2017). U Alimuddin, M. Razak, S Alam (2020), Andi Eka Putera Rindam, Muhammad Hidayat, Nawir Rahman (2020), menemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai (Robbins, 2016). Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukriah, Sylvia Sjarlis dan Andi Djalante (2021), Rezki, Ahmad Firman, Heranah Haeranah (2021), yang menemukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai.

Robbins & Judge (2015:217) menyatakan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian

sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah perusahaan kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena perusahaan membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi anggotanya yang diharapkan akan berdampak baik bagi perusahaan ke arah yang lebih baik di setiap waktunya, salah satunya gaya kepemimpinan yang dibutuhkan untuk mencapai visi atau tujuan perusahaan sebagai penggerak bawahannya untuk melaksanakan pekerjaannya (Syaid, 2014).

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Budaya Kerja (X_1).

Tingginya pengaruh budaya kerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: 1) Sikap Terhadap Pekerjaan, dimana sebagian besar pegawai menikmati dan menjalankan pekerjaannya dengan sepenuh hati. 2) Perilaku Pada Waktu Bekerja pada umumnya baik Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya. 3) Disiplin Kerja, sebagian besar menerapkan disiplin kerja dengan datang dan pulang tepat waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta disiplin terhadap peraturan dan perundangan yang berlaku.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan akan semakin meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap.

4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara yang berarti bahwa peningkatan Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap sebesar 88,9%

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Adlan Adam. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai SD Negeri Di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aida Rahmita Sari. 2013. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alex, Nitisemito., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung
- Armstrong. 2016. *Strategic Human Resource Management: a guide to action*. Gramedia: Jakarta.
- Daryatmi. 2005. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Badan Kredit Desa Kabupaten Karanganyar*. Diakses pada <http://eprints.ums.ac.id> pada 1 November 2016.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Economia*, (online), Vol. 9, No. 2, pp.191-200, (www.journal.uny.ac.id, diakses 1 November 2016).
- Eko Aji Wahyudin, *Gerakan Sosial Baru Dan Politik Lingkungan (Studi Atas Kontribusi WALHI Terhadap Ruang Terbuka Hijau di DKI Jakarta 2004-2017)*, (Skripsi Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta 2018).
- Elvina (2017). *Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas*. *Wahana Inovasi* Volume 6 No.1 Jan-Juni 2017
- Erna Yuni Lestari. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Di SMA 11 Semarang)*. *Sistem Informasi Jurnal Ilmiah USM*, (online), Vol. 2, No. 6, pp. 49-64, (www.journal.usm.ac.id, diakses 1 November 2016).

- Firman, A, Said, Syahnur. 2016. *Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance*. Journal of Business and Management Sciences, (online), Vol. 4, No. 3, pp. 60-67, (<http://pubs.sciepub.com/jbms/4/3/2/index.html>, diakses tanggal 2 Maret 2022).
- Flippo, Edwin B. 2016. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, James L, Ivancevich John M. dan Donnelly James H. J. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur Jilid I. Edisi Delapan*. Ali Nunuk Adiami. Editor Lyndon Saputra. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2016. *Organisasi dan Pererusahaan*. Jakarta: PT Prahallindo
- James A.F. Stoner, 2017, *Manajemen Jilid I*, terjemahan. Alexander. Sindoro, Kusnadi.(2017).*Dasar Ilmu Manajemen Operasi*, Bandung: Humaniora Utama Press.
- Malayu S.P *Hasibuan*, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri. 2017. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*.Bogor:Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2017.*Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi keempat Yogyakarta:BPFE
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Nirwono Joga, *Greenesia: Indonesia Menghijau*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2014), h. 182.
- Prawirosentono, Suryadi. (2015). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Razak, M., Firman, A., Amin, Mulyawan. 2022. *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kualitas Pelayanan Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Taklar*. AKMEN Jurnal, 19 (1), 70-77. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/2703/1237>
- Rezki, Firman, A., Haeranah (2021) *Pengaruh Human Capital Dan Organizational Culture Terhadap Kinerja Organisasi Badan Pengelolaan Keuangan*,

Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Massarao Vol. 3 No. 2 Tahun 2021.

Rivai, Veithzal. Ramly. Mutis. Arafah. 2015. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*”. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management., Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta

Robbins. S.P. 2016. *Teori Organisasi, Struktur, Desain dan Aplikasi*. Edisi Ketiga, Arcan. Jakarta.

Sari, 2015. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.,*

Sarwoto. (2014). Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta: Ghalia. Indonesia.

Schein, 2018. *Organizational Culture and Leadership*. Product details · Publisher : Vahlen Franz GmbH (March 1, 2018) ·

Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.

Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY

Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2015. *Management*, New Jersey: Prentice Hall inc

Sukriah Sukriah , Sylvia Sjarlis dan Andi Djalante (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Tunjangan Kinerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 2 No. 6 Tahun 2021.

Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana., Jakarta.

Totalis, 2015. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.

Triguno. (2014). Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja, Ed 6. Jakarta; PT. Golden