

LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAWAN KABUPATEN
BULELENG

I Gede Agus Parwata¹, I Gde Made Metera, Ni Ketut Adi Mekarsari²

Abstrak

Kantor Camat Sawan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kabupaten Buleleng. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan prestasi kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang diperoleh diuji terlebih dahulu dengan uji validitas, uji reliabilitas serta uji asumsi klasik. Setelah itu data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis uji t dan uji F diketahui bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif sedangkan budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng serta secara simultan ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng. Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 12,714 - 0,310 X_1 + 0,182 X_2 + 0,499 X_3$ dengan nilai determinasi hasil penelitian sebesar 23,1%. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independent yang diuji secara individual yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan dengan koefisien 0,499. Variabel yang memiliki peran yang cukup besar dalam memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi dengan koefisien 0,182. Variabel lingkungan kerja memiliki peran yang paling kecil dalam memengaruhi kinerja pegawai dengan koefisien -0,310.

Kata kunci : *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kantor Camat Sawan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di daerah Kabupaten Buleleng. Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2014/2015

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan prestasi kerja pegawai yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai secara profesional.

Dalam hal ini, Kantor Camat Sawan perlu mewujudkan peran pelayanan yang optimal sesuai dengan harapan masyarakat pengguna (*user*) atau para konsumen yang berkepentingan dalam menggunakan jasa pelayanan di Kantor Camat Sawan. Pelayanan yang berkualitas dapat menunjukkan adanya kinerja yang optimal, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasinya. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan memengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila makin cocok dengan organisasi dan pekerjaannya, maka tugas utama pemimpin adalah melakukan kepemimpinan dengan segala tekniknya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2008:183).

Budaya organisasi dan kepemimpinan berfungsi sebagai kontrol sosial dan sebagai alat komunikasi pada saat seorang pemimpin mampu dan mau mengendalikan perilaku pegawai yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau instansi pemerintahan tersebut. Budaya organisasi dan kepemimpinan dapat memberikan suatu dorongan bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh hasil yang baik yang nantinya akan dapat meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Menurut Robbins (2005:531), budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah persepsi umum

yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian dan Siagian (2004:72) mengemukakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara parsial memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng? (2) apakah lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng? (3) variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng?.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori-teori dasar yang ada dan hasil-hasil penelitian terkait sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu (1) Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara *partial* terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng. (2) Lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng. (3) Kepemimpinan yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini lebih dititikberatkan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng dengan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 55 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan mulai tahap perancangan kuisisioner dan kemudian penyebaran kepada responden, agar diperoleh data yang baik

maka dipilih dengan menggunakan metode : Survey/observasi, Wawancara, Kuisisioner, dan Dokumentasi.

Metode Analisis

1) Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis Deskriptif Kualitatif ini penulis gunakan untuk menggambarkan atau menginterpretasikan data atau informasi yang diperoleh dari penyebaran daftar pertanyaan (kuesioner) maupun hasil wawancara. Dalam hal ini, hasil analisis menjelaskan suatu kondisi, proses, karakteristik dari suatu variabel, serta memberikan interpretasi dari data tersebut.

2) Analisis Kuantitatif

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuisisioner/digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun dalam analisis kuantitatif meliputi (1) Uji Validitas dan Realibilitas, (2) Uji Asumsi Klasik berupa uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas, (3) Analisis Regresi Linier Berganda, (4) Pengujian Hipotesis berupa uji t, uji F dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel 1
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Item	Pertanyaan	Skor					Nilai rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
X _{1.1}	Keamanan	17	32	6	-	-	4,20
		30,9%	58,2%	10,9%	-	-	100%
X _{1.2}	Kebersihan	16	32	7	-	-	4,16
		29,1%	58,2%	12,7%	-	-	100%
X _{1.3}	Ketertiban	18	34	3	-	-	4,27
		32,7%	61,8%	5,5%	-	-	100%
X _{1.4}	Keindahan	19	23	11	2	-	4,07
		34,5%	41,8%	20%	3,6%	-	100%

X _{1.5}	Kekeluargaan	21	25	8	1	-	4,20
		38,2%	45,5%	14,5%	1,8%	-	100%
Jumlah		91	146	35	3		4,18

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Sawan.

Tabel 2
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X₂)

Item	Pernyataan	Skor					Nilai rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
X _{2.1}	Inisiatif Individual	8	39	8	-	-	4,00
		14,5%	70,9%	14,5%	-	-	100%
X _{2.2}	Toleransi terhadap tindakan beresiko	12	35	7	1	-	4,05
		21,8%	63,6%	12,7%	1,8%	-	100%
X _{2.3}	Pengarahan	18	31	6	-	-	4,22
		32,7%	56,4%	10,9%	-	-	100%
X _{2.4}	Integrasi	19	28	7	1	-	4,18
		34,5	50,9%	12,7%	1,8%		100%
X _{2.5}	Dukungan Manajemen	21	28	5	1	-	4,25
		38,2%	50,9%	9,1%	1,8%	-	100%
X _{2.6}	Kontrol	12	35	7	1	-	4,05
		21,8%	63,6%	12,7%	1,8%	-	100%
X _{2.7}	Identitas	20	29	6	-	-	4,25
		36,4%	52,7%	10,9%	-	-	100%
X _{2.8}	Sistem Imbalan	18	34	3	-	-	4,27
		32,7%	61,8%	5,5%	-	-	100%
X _{2.9}	Toleransi terhadap Konflik	15	32	6	2	-	4,09
		27,3%	58,2%	10,9%	3,6%	-	100%
X _{2.10}	Pola Komunikasi	15	26	11	3	-	3,96
		27,3%	47,3%	20%	5,5%	-	100%
Jumlah		158	317	66	9		4,13

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel budaya organisasi yang ada di Kantor Camat Sawan.

Tabel 3
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₃)

Item	Pertanyaan	Skor					Nilai rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
X _{3.1}	Fungsi Instruktif	17	28	10	-	-	4,13
		30,9%	50,9%	18,2%		-	100,0%
X _{3.2}	Fungsi Konsultatif	16	32	7	-	-	4,16

		29,1%	58,2%	12,7%		-	100,0%
X _{3.3}	Fungsi Partisipatif	18	34	3	-	-	4,27
		32,7%	61,8%	5,5%		-	100,0%
X _{3.4}	Fungsi Delegasi	14	35	5	1	-	4,13
		25,5%	63,6%	9,1%	1,8%	-	100,0%
X _{3.5}	Fungsi Pengendalian	16	28	10	1	-	4,07
		29,1%	50,9%	18,2%	1,8%	-	100,0%
	Jumlah	81	157	35	2	-	4,14

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Sawan.

Tabel 4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

Item	Pernyataan	Skor					Nilai rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS	
Y ₁	Kualitas	7	32	10	6	-	3,73
		12,7%	58,2%	18,2%	10,9%	-	100,0%
Y ₂	Kuantitas	11	32	12	-	-	3,98
		20%	58,2%	21,8%		-	100,0%
Y ₃	Ketepatan waktu	12	32	10	1	-	4,00
		21,8%	58,2%	18,2%	1,8%	-	100,0%
Y ₄	Efektivitas	11	36	8	-	-	4,05
		20%	65,5%	14,5%		-	100,0%
Y ₅	Kemandirian	14	35	6	-	-	4,14
		25,5%	63,6%	10,9%		-	100,0%
Y ₆	Komitmen Kerja	17	31	7	-	-	4,18
		30,9%	56,4%	12,7%		-	100,0%
	Jumlah	72	198	53	7	-	4,01

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap item-item kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai pada Kantor Camat Sawan.

2) Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam uji validitas suatu item pertanyaan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (n-k). Nilai r tabel untuk $(n-3) = 55-3$ adalah 0,268. Jadi untuk memenuhi syarat valid, maka pertanyaan dalam penelitian ini harus memiliki koefisien $\geq 0,268$. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel memiliki koefisien korelasi di atas 0,268. Sedangkan untuk uji reliabilitas dalam hal ini membandingkan *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2009:170). Dari hasil perhitungan didapatkan nilai Cronbach Alpha dari lingkungan kerja sebesar 0,700, budaya organisasi sebesar 0,816, kepemimpinan sebesar 0,798 dan kinerja pegawai 0,820. Jadi dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

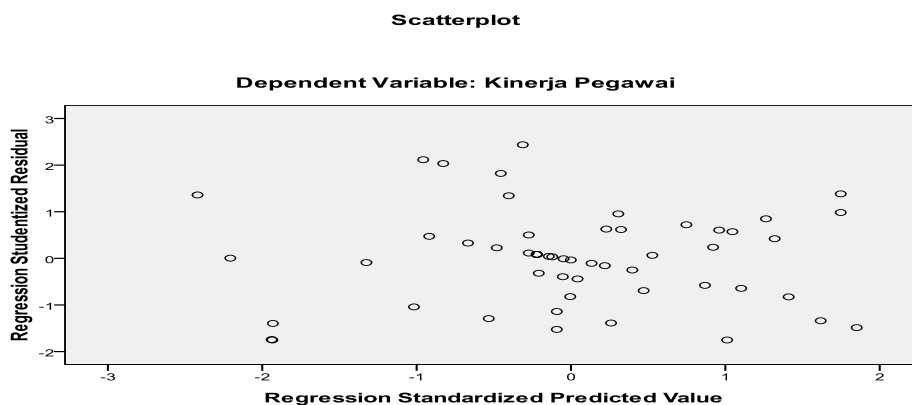
a. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,356	2,807	Bebas Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,263	3,801	Bebas Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,428	2,337	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Hasil pengujian menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas, karena nilai-nilai VIF dari setiap variabel bebas berada di bawah nilai 10 yaitu untuk lingkungan kerja sebesar 2,807, budaya organisasi sebesar 3,801 dan kepemimpinan sebesar 2,337. Semua nilai *tolerance* dari setiap variabel bebas lebih dari 0,1 yaitu lingkungan kerja 0,356, budaya organisasi 0,263 dan kepemimpinan 0,428, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresinya memenuhi asumsi klasik.

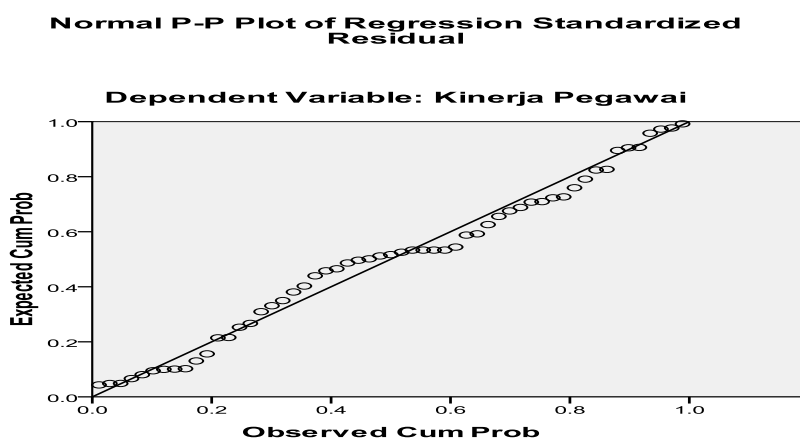
a. Uji Heteroskedastisitas



as dan di
rtentu. Ini

berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

c. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, terlihat jelas menggambarkan data yang berdistribusi normal, karena pada gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja pegawai, maka dapat digunakan

analisis regresi. Oleh karena itulah sebelum disajikan persamaan regresi, maka terlebih dahulu akan diuraikan hasil olahan data regresi dengan menggunakan program SPSS versi 17.0 yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.714	3.651		3.483	.001
Lingkungan Kerja	-.310	.259	-.246	-1.196	.237
Budaya Organisasi	.182	.167	.261	1.090	.281
Kepemimpinan	.499	.224	.417	2.221	.031

a. Dependent variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : *Print Output SPSS, 17.0*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 12,714 - 0,310 X_1 + 0,182 X_2 + 0,499 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan berlawanan arah karena salah satu variabel bebas yaitu lingkungan kerja bernilai negatif, artinya apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan yang lebih besar dari kedua variabel lainnya maka kinerja pegawai Kantor Camat Sawan akan mengalami penurunan, namun bila ketiga variabel bebas mengalami peningkatan yang bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat.
- Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar – 0,310 yang berarti bahwa jika lingkungan kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan.
- Koefisien budaya organisasi memberikan nilai sebesar 0,182 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

d. Koefisien kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,499 yang berarti bahwa jika kepemimpinan semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

5) Pengujian Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Dalam penelitian ini jumlah observasi 55 orang sehingga nilai t_{tabel} untuk (55-3) adalah 2,007.

Tabel 6
Hasil Uji t secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.714	3.651		3.483	.001
Lingkungan Kerja	-.310	.259	-.246	-1.196	.237
Budaya Organisasi	.182	.167	.261	1.090	.281
Kepemimpinan	.499	.224	.417	2.221	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Print Output SPSS, 17.0.*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki t_{hitung} lebih kecil dari 2,007 dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} lebih besar dari 2,007 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (simultan)

Tabel 7
Hasil Analisis Regresi Berganda secara Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.586	3	35.529	5.119	.004 ^a
	Residual	353.960	51	6.940		
	Total	460.545	54			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Print Output SPSS, 17.0

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,119 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,79 dengan menggunakan batas signifikansi 0,004 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menyatakan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan.

c. Variabel Bebas yang Dominan Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan memengaruhi variabel terikat dengan membandingkan nilai beta dari setiap variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil regresi dengan program SPSS diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai nilai beta - 0,310, variabel budaya organisasi mempunyai nilai beta 0,182 dan variabel kepemimpinan mempunyai nilai beta 0,499. Hal ini berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-

variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481 ^a	.231	.186	2.634

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Print Output SPSS, 17.0.*

Berdasarkan tabel “*model summary*” dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh sebesar 23,1% (*R Square* x 100%) terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 76,9% (100% - 23,1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.
- 2) Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.
- 3) Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng. Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai signifikan.
- 4) Secara simultan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.

- 5) Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Bagi Instansi

Sesuai dengan hasil analisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, hendaknya kepemimpinan di Kantor Camat Sawan bisa lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang baik akan dapat menciptakan budaya organisasi yang kuat dan memengaruhi lingkungan kerja yang lebih baik lagi.

- 2) Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan semakin baik kinerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi instansi khususnya di Kantor Camat Sawan Kabupaten Buleleng.

- 3) Para pegawai hendaknya memperhatikan lingkungan kerja yang ada dan budaya organisasi yang selama ini dijalankan serta dapat bekerja sama dengan pimpinan sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan nyaman untuk pencapaian kinerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. 2009. *SPSS dan Analisis Multivariate*. Semarang :Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro

Nitisemito, Alek S., 2008. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.

Robbins, Stephen P., 2005. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Ikhsan). Jilid I dan II Ghalia, Indonesia, Jakarta.

Siagian, Sondang P., 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada