



**PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
DI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KABUPATEN SUMENEP**

Chamariyah¹⁾, Fatimah Riswati²⁾, Moh. Bahar³⁾

^{1, 2, 3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

email : ¹⁾chamariyahs@yahoo.com, ²⁾fatimahriswati@uwp.ac.id, ³⁾mohbahar1970@gmail.com

(Submit : 26 Februari 2021, Revised : 12 Maret 2021, Accepted : 12 April 2021)

Abstract The purpose of this study are 1). To describe the leadership style, work environment and work performance of employees at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Sumenep Regency. 2) To test and analyze the leadership style and work environment level simultaneously have a significant influence on the work performance of employees at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Sumenep Regency. 3) To test and analyze the leadership style and work environment partially have a significant influence on the work performance of employees in the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Sumenep Regency. This research is an explanatory research, the research approach uses a quantitative approach, and Data analysis uses SPSS. The research sample was 32 people. The results showed that: 1). simultaneously, leadership style and work environment have a significant effect on the work performance of employees at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Sumenep Regency. Evidenced by the results of the calculated F value of 3.218 with a significance value of 0.01, which means less than 0.05. 2). partially, leadership style and work environment have a significant effect on the work performance of employees at the Office of Cooperatives and Micro Enterprises of Sumenep Regency.

Keywords : Leadership Style, Work Environment, and Employee Work Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. (Arianto, 2013)

Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang dari berbagai status berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut (Hasibuan, 2009:21). Pegawai dan organisasi sendiri merupakan dua hal yang

tidak bisa dipisahkan. Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Apabila pegawai memiliki produktivitas yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhinya. Karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada dalam organisasi itu. Oleh karena itu pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan / organisasi, organisasi atau lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan. Karena pada dasarnya keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya.

Bagi pegawai, tingkat prestasi kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti meningkatkan gaji, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, menurunnya kemungkinan untuk didemosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seseorang, apabila seseorang merasa tempat kerjanya nyaman maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan dengan baik dan prestasi kerja akan meningkat.

Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap

organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Seorang pemimpin sebagai individu merupakan suatu kepribadian yang berhadapan dengan sejumlah individu lainnya yang masing-masing juga merupakan suatu kepribadian. Dalam keadaan seperti itu seorang pemimpin harus memahami setiap kepribadian yang berbeda dengan kepribadiannya sendiri. Pemimpin sebagai suatu kepribadian memiliki motivasi yang mungkin tidak sama dengan motivasi anggota kelompoknya, baik dalam mewujudkan kehendak untuk bergabung dan bersatu dalam suatu kelompok maupun dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam suatu organisasi pemerintah, setiap pemimpin merupakan pribadi sentral yang sangat besar pengaruhnya terhadap pegawainya yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peranan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya memiliki kedudukan sebagai abdi masyarakat yang berkemampuan tinggi, penuh dedikasi dan memiliki motivasi kerja. Hal tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pelayan publik terutama berkaitan dengan peningkatan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

II. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Kerlinger dan Padhazur (2012), faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi

kerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pemimpin yang terdapat pada kelurahan adalah seorang lurah dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan harus mampu mencurahkan segala perhatiannya kepada para pegawainya, agar tumbuh moral yang tinggi yang merupakan suatu dorongan, sehingga orang-orang yang dipimpinya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan prestasi kerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pemerintah. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan prestasi kerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang efektif mendorong lahirnya sikap positif individu, baik dalam bentuk perilaku, kerja sehari-hari maupun upaya individu sebagai pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat. Upaya peningkatan prestasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan berbagai cara melalui gaya kepemimpinan Tampubolon, (2012:131). Menegaskan bahwa kepemimpinan mampu mengubah orang biasa untuk melakukan hal-hal yang luar biasa. Legitimasi *power* pribadi melibatkan hubungan khusus diantara mereka dengan dasar kepercayaan, penghargaan dan pengakuan kompetensi.

Pegawai merupakan ujung tombak keberhasilan organisasi yang hanya bisa dicapai jika pegawai mempunyai prestasi kerja yang baik dan profesional. Begitu pula pada Kantor Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Sumenep, sumber daya manusia yang dimiliki adalah modal utama dan berharga yang dimiliki oleh Kantor Koperasi dan Usaha Mikro kabupaten Sumenep dan sebagai pegawai sudah sepatutnya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan

operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran (target) yang ingin dicapai organisasi.

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan pengaruh dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan organisasi (Gibson, *et al* 2016:52). Kemampuan mempengaruhi akan menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasari pada argumen bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi. Mc Nesse-Smith (2016), dalam penelitiannya menelaah lima perilaku kepemimpinan (tantangan proses, inspirasi, visi bersama, memungkinkan orang lain untuk bertindak, percontohan cara, mendorong semangat). Penelitian ini kemudian mengidentifikasi hubungan (baik korelasional maupun prediktif) antara penggunaan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan. Penelitian ini mendukung adanya hubungan positif antara penggunaan gaya kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan.

Berbagai faktor dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya dipengaruhi factor lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi kerja individu. Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana pegawai melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika pegawai merasa nyaman dengan pekerjaan, maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. (Muayanah, Haryono, &

Wulan, 2017). Menurut Diah (2016) lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan pegawai dalam bekerja sehingga mendorong pegawai untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam (Nugrah & Surya, 2016) lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja pegawai secara langsung bisa meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi. (Sofyan, 2018)

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep merupakan dinas pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintah daerah Kabupaten Sumenep di bidang Koperasi dan Usaha Mikro. Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep prestasi kerja yang telah ditetapkan dari tahun 2017-2019 belum tercapai optimal. Berbagai faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target kerja/organisasi tersebut yaitu karena faktor internal organisasi dan eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai kurang optimal diantaranya diduga dipengaruhi oleh faktor

gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Hal ini dapat dilihat dari penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan kurang sesuai harapan dan dapat dikatakan tidak mampu mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai semakin optimal; serta adanya lingkungan kerja yang kurang presesntatif (penataan ruang dan pencahayaan).

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang dan fenomena yang ada, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan topik prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. Adapun judul penelitian yang dikaji adalah “Peran Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep”.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a souch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also use to test to the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine of the effect of the independent variables on the related variables is use multiple linier statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

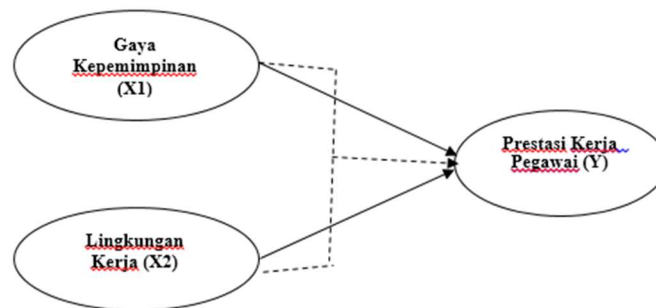
Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

Kerangka Konsep

Hasil kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Taufik Ismanto, (2014), menemukan adanya hubungan pengaruh secara simultan motivasi, kemampuan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Olah raga Kabupaten Malang; Hasil kajian empiris yang dijelaskan oleh Sri Wahyuni, (2019), ini sejalan dengan hasil kajian empiris penelitian terdahulu yang dilakukan Kusma Maringan, (2016); yang menjelaskan tentang adanya hubungan pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Kedua hasil penelitian ini menjadi landasan dalam penyusunan kerangka konseptual penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sri Wahyuni, (2019); Kusma Maringan, (2016); dan Latifah Nurmalasari, (2018); yang menjelaskan tentang adanya hubungan pengaruh secara sendiri-sendiri/parsial dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. menjadi dasar penyusunan kerangka konseptual penelitian yang dilakukan ini tentang pengaruh parsial.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya. Maka dirumuskan secara jelas tentang kerangka konseptual yang ditunjukkan pada bentuk gambar berikut ini.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————▶ = Pengaruh simultan

.....▶ = Pengaruh parsial

Hipotesis

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif, hipotesis sangat diperlukan. Hipotesis adalah dugaan yang bersifat sementara, sehingga masih memerlukan pembuktian. Pembuktian yang ingin dicapai adalah sebagai upaya untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah:

1. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

2. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian *explanatory* (penjelasan) yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode survey yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuisisioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha

Mikro Kabupaten Sumenep, yang berjumlah 35 orang. Sampel penelitian adalah sebagian/wakil populasi yang diteliti. Dilihat dari jumlah populasi (*total sampling*) yang terbatas, sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Manggarai berjumlah, 32 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.420	3	.140	3.218	.001 ^a
Residual	2.958	72	.041		
Total	3.378	75			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 3.218 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.345	.000
Gaya Kepemimpinan	1.543	.002
Lingkungan Kerja	2.261	.001

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel tersebut dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep (Y) sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan

secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai uraian hipotesis penelitian sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Laila Hindra (2016), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 3.218 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,01 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep (Y)

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

Sri Wahyuni, (2019), dalam penelitiannya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan; Hasil penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh langsung dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Artinya bahwa gaya kepemimpinan mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 1.543 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa lingkungan kerja mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Latifah Nurmalasari, (2018), yang menjelaskan, terdapat hubungan secara langsung dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh budaya organisasi sebesar 2.261 dengan tingkat signifikan sebesar 0.01 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yaitu suatu dorongan yang ada pada diri seseorang untuk memimpin guna mencapai suatu tujuan tertentu. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi cara cara pegawai bertingkah laku dan bekerja. Tingkat pendidikan adalah segala tingkatan pendidikan yang dicapai di luar sehingga bisa dikonstruksikan kepada organisasi untuk mewujudkan tujuan perusahaan / organisasi.
2. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.
3. Gaya kepemimpinan direspon sangat baik dan sangat berarti bagi pegawai Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Lingkungan kerja direspon sangat baik/positif dan berarti oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh dominan yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Tingkat pendidikan direspon baik oleh pegawai sehingga mempunyai pengaruh yang berarti dan signifikan sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sumenep terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariestika Dwi Pratiwi. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta.
- [2] Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [4] Badudu. 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [5] Batinggi, Ahmad. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: STIA LAN.
- [6] Boediono, B. 2013. *Pelayanan Prima Perpajakan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [7] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Process Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- [8] Dharma, Surya .(2014) *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- [9] Effendy, Onong. 2015. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [10] Foster, Bill. 2011. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- [11] Gaspersz, Vincent. 2012. *Three-in-one ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 Sistem Manajemen Kualitas, K3, Lingkungan (SMKL4L) dan Peningkatan Terus-Menerus Contoh Aplikasi pada Bisnis dan Industri*. Bogor: Vinchristo Publication.
- [12] Gaspersz. 2013. *Manajemen Produktivitas Total*. Yogyakarta: Andi.
- [13] Hamalik, Oemar. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Hariandja, Marihot TE. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- [16] Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- [17] Istanti, Enny, et al. 2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance. Jurnal Media Mahardika Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- [18] Irianto, J. 2012. Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.
- [19] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- [20] KBBI. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Depdiknas.
- [21] Kurniawan, Agung. 2015. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan.
- [22] Kusma Maringan. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nahana Sumber Lestari Samarinda.
- [23] Latifah Nurmalasari. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Ketapang.
- [24] Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi & Komunikasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [25] Lodge, Derek. 2014. Philosophy of Education. New York: McGraw Hill.
- [26] Lukman, Sampara. 2014. Manajemen Kinerja karyawan. Jakarta: STIA LAN Press.
- [27] Lukman, Sampara. 2012. Manajemen Kualitas Perbankan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [28] Mahmud Putri, Elok, 2019. "The Effect Of Work Environment On Employee Performance Of PT. Gatra Mapan." International Journal Of Research Granthaalayah Vol.7
- [29] Moenir, AS. 2014. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [30] Muhammad Arni. 2014. Komunikasi Organisasi. Bumi Aksara, Jakarta.
- [31] Moeljono, Djokosantoso. 2013. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta: Media Elex Komputindo.
- [32] Notoatmojo, S. 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- [33] Purnama, Nursya'bani. 2016. Manajemen Kualitas: Perspektif Global. Yogyakarta: Ekonosia.
- [34] Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik. Yogyakarta: Alfabeta.
- [35] Pasolong, Harbani. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.
- [36] Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2013. Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan. Terj. Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [37] Prawirosentono. 2011. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta. BPFE.
- [38] Ratminto. 2015. Manajemen Pelayanan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [39] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.
- [40] Rizka Lila Sari Lubis. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
- [41] Sendjaja S. Djuarsa. 2014. Pengantar komunikasi. Universitas Terbuka Jakarta
- [42] Sri Wahyuni. 2009. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LAZIZ UII.
- [43] Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- [44] Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- [45] Sedarmayanti. 2013. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju
- [46] Siagian, Sondang P. 2015. Kerangka Dasar Ilmu Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [47] Soeprihanto, John. 2012. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: BPF.
- [48] Shahab, A. 2013. Teori dan Problem Administrasi. Jakarta: Salemba Empat
- [49] Suhrawardi. 2014. Wacana Baru Filsafat Islam. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [50] Siagian, Sondang P. 2014. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [51] Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2012. Metode Penelitian Survei. Jakarta: LP3ES.
- [52] Sinambela, Lijan Poltak. 2013. Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [53] Timple, A. D (2015).Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance) Cet.4. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- [54] Tjokrowinoto, Muljarto. 2016. Pembangunan, Dilema dan Tantangan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [55] Tjiptono, Fandy. 2014. Manajemen Jasa. Yogyakarta: Andi
- [56] Wiryanto. 2014. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Gramedia Wiasarana.
- [57] Yamit, Zulian. 2015. Manajemen Kualitas Produk dan Jasa. Yogyakarta: Ekonosia.
- [58] Zainun, Buchori. 2016. Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.