

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PASAR KOTA SEMARANG

Djuremi¹⁾, Leonardo Budi Hasiolan²⁾ Maria Magdalena Minarsih³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

²⁾ Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the work environment , organizational culture and leadership to employee performance Semarang City Market Agency .The sample in this study were 60 respondents using the sampling technique is accidental sampling is sampling at Semarang City Market Agency employee who happened to be found by the researchers . Methods of data analysis using multiple linear regression.The results showed that (1) there are significant positive and significant correlation between the work environment to employee performance , (2) there are significant positive and significant correlation between organizational culture on employee performance , (3) there are significant positive and significant correlation between leadership on employee performance ; (4) work environment , organizational culture and leadership and significant positive effect on employee performance .

Keywords : *work environment , organizational culture , leadership and employee performance .*

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel pada pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang kebetulan dijumpai oleh peneliti. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.*

A. Pendahuluan

Setiap organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya

manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah disepakati terlebih dahulu.

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan maupun bawahan. Melihat keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen organisasi harus mampu mengelola organisasi secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dan hal tersebut mencakup peningkatan kinerja (Hasibuan 2003). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins 2006). Disamping itu pihak manajemen sumber daya manusia (SDM) harus menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam organisasi, karena SDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi *staffing*, merencanakan program pendidikan dan pelatihan, menyusun sistem penilaian pegawai dan penghargaan pegawai (Robbins 2006).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simamora 2008). Kinerja pegawai akan tinggi apabila didukung dengan motivasi kerja pegawai yang baik. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Dengan memahami apa yang menjadi motivasi pegawai, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, karena dengan adanya aturan disiplin kerja dalam suatu organisasi maka pegawai termotivasi untuk menghindari sanksi atau hukuman dan berusaha untuk mendapatkan penghargaan atas disiplin kerjanya (Tohardi 2006).

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, 2006).

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2006). Budaya organisasi 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 1997). Kreitner dan Kinicki (2010) 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 organisasi 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.

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak dan Tanjung 2003). Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri,

dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Menurut Ranupanjoyo (2002), kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Griffin 2004). Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Penelitian ini mengambil obyek pada Dinas Pasar Kota Semarang dengan menggunakan responden yaitu PNS di lingkungan Dinas Pasar Kota Semarang yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja pegawai dan

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Alasan pemilihan obyek didasarkan atas fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya kinerja pegawai yang ditunjukkan dari pencapaian target pekerjaan di lingkungan Dinas Pasar Kota Semarang. Berdasarkan data dapat disimpulkan bahwa realisasi penyelesaian pekerjaan di Dinas Pasar Kota Semarang pada tahun 2015 tidak sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang kurang maksimal di Dinas Pasar Kota Semarang masih rendah yang bisa jadi diakibatkan karena lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan yang kurang baik di instansi.

Berkaitan dengan budaya organisasi tersebut, terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan yaitu berkaitan dengan kehadiran PNS di lingkungan Dinas Pasar Kota Semarang secara umum terkesan rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Misalnya saja kebanyakan kantor pemerintahan itu memiliki jam

masuk pagi pukul 07.00 tapi kenyataannya di jalan-jalan atau angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian PNS di lingkungan Dinas Pasar Kota Semarang pada jam tersebut. Gejala yang lain misalnya saja pada waktu kita pergi ke kantor untuk mengurus administrasi atau surat-surat penting lainnya misalnya, kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama, dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Padahal fungsi dari organisasi pemerintahan itu tidak lain adalah untuk melayani kepentingan masyarakat luas. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap kinerja pegawai, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

B. Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja 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, 2006). 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo dan Hendro Tjahjono (2014); Linawati dan Suhaji (2011); Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2006). Budaya organisasi 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 1997). Kreitner dan Kinicki (2010) 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 organisasi 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.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nono Soekardi (2012); Amaliyah (2010); serta Widyanto Eko Susetyo dan Hendro Tjahjono (2014) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis kedua penelitian ini yaitu :

H2 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak dan Tanjung 2003). Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri, dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Menurut Ranupanjoyo (2002), kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan

sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Griffin 2004). Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaliyah (2010); Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jacky Sumarauw (2015); Linawati dan Suhaji (2011) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari pernyataan secara teori diatas, maka hipotesis ketiga penelitian ini yaitu :

H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pasar Kota Semarang.

C. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional (Indikator)
1.	Lingkungan kerja	1.Hubungan antar pegawai 2.Menempatkan pegawai pada

		posisi yang tepat. 3.Hubungan pimpinan dengan pegawai yang baik 4.Posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan 5.Suasana kerja kondusif (Nitisemito, 1995)
2.	Budaya organisasi	1.Inovasi dan keberanian mengambil risiko 2.Perhatian terhadap detail 3.Berorientasi kepada hasil 4. Berorientasi kepada manusia 5. Berorientasi tim (Robbins 2006).
3.	Kepemimpinan	1. Rasa hormat dari karyawan 2. Dapat menjadi panutan 3.Pemberi semangat dalam bekerja kepada bawahan 4. Ide kreatif 5. Problem solver (Bass dan Avolio, 1994)
4.	Kinerja pegawai	1.Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan aturan instansi 2.Penyelesaian pekerjaan dengan tuntas 3.Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar instansi 4.Kemampuan pegawai memelihara harga dirinya 5.Memelihara nama baik instansi (Simamora 2008).

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua pegawai Dinas Pasar Kota Semarang sebanyak 150 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 60 responden. Sedangkan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel pada pegawai Dinas Pasar Kota Semarang yang

kebetulan dijumpai oleh peneliti.

3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan tertulis dalam daftar pertanyaan, untuk mempermudah dalam mengklasifikasikan hasil penelitian yang diperoleh.

D. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai Dinas Pasar Kota Semarang dimana dari pengambilan sampel diperoleh sebagian besar pegawai Dinas Pasar Kota Semarang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 32 orang (53,3%), mayoritas pegawai Dinas Pasar Kota Semarang berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (53,3%), sebagian besar pegawai Dinas Pasar Kota Semarang adalah berumur antara 20 – 30 tahun dan 31 – 40 tahun masing-masing sebanyak 19 orang (31,7%), sebagian besar pegawai Dinas Pasar Kota Semarang adalah

mempunyai masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 24 orang (40%).

2. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan 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, 2006). 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.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyanto Eko Susetyo dan Hendro Tjahjono (2014); Linawati dan Suhaji (2011); Heny Sidanti (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2006). Budaya organisasi

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 1997). Kreitner dan Kinicki (2010) 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 organisasi 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.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nono Soekardi (2012); Amaliyah (2010); serta Widyanto Eko Susetyo dan Hendro Tjahjono (2014) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda-

beda untuk mencapai tujuan tertentu (Ishak dan Tanjung 2003). Kepemimpinan merupakan suatu sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin, yang dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap diri si pemimpin, antara lain harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat, harus berani menerima risiko sendiri, harus berani bertanggung jawab sendiri, dan perlu diingat bahwa tanggung jawab tidak boleh didelegasikan ke bawah. Menurut Ranujanjyo (2002), kepemimpinan adalah tingkah laku yang mempengaruhi orang, agar mereka memberikan kerjasamanya dalam mencapai suatu tujuan yang menurut pertimbangan adalah perlu dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi, karena itu peran pemimpin sangat dibutuhkan demi tujuan organisasi. Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan

kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Griffin 2004). Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan di instansi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amaliyah (2010); Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jacky Sumarauw (2015); Linawati dan Suhaji (2011) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai.

F. Saran

Guna meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dapat ditingkatkan pihak pimpinan Dinas Pasar Kota Semarang yaitu meningkatkan indikator-indikator Lingkungan Kerja dengan cara yaitu hubungan pegawai dengan rekan kerja selama menjalankan aktivitas kerja berjalan dengan baik, di instansi kerja, masing-masing pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat, hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik dan harmonis, posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan di instansi kerja dan suasana kerja di instansi kerja berjalan dengan baik dan kondusif.

Budaya Organisasi juga menentukan

Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan Dinas Pasar Kota Semarang berkaitan dengan Budaya Organisasi antara lain pegawai melakukan inovasi / gagasan baru dalam pekerjaan, pegawai melakukan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang maksimal, dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan dan pegawai lebih menyenangkan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.

Kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa upaya yang dilakukan Pimpinan Dinas Pasar Kota Semarang berkaitan dengan Kepemimpinan antara lain : Pimpinan menghormati bawahan, pimpinan di instansi pegawai dapat menjadi panutan karena bersikap bijaksana, pimpinan di instansi kerja pegawai senantiasa memberikan semangat kerja kepada pegawai dengan tidak memandang bulu, pimpinan menerima ide kreatif dari karyawan untuk kemajuan instansi dan penyelesaian pekerjaan dan pimpinan mampu memecahkan permasalahan

yang senantiasa ada di instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, 2010. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Ahmad Yani Bekasi*. Jurnal Penelitian.
- Arikunto, S., 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Armstrong, M., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : A Handbook of Human Resource Management*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Bass, B. M., & Avolio, B.J. 1994. *Improving Leadership Effectiveness Through Transformational Leadership*. California, USA7 Sage
- Bianca, A.; Katili, P. B. dan Anggraeni, S. K. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Struktural Equation Modelling*. Jurnal Teknik Industri Vol. 1 No. 4 Desember 2013.
- Cooper dan Emory, 2006. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Edwin, F. B., 2000, *Personal Management*, Mc.Graw Hill, New York.
- Ghozali, I., 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et al., 2009. *A Diagnostic to Organizational Behavior*, Boston : Allyn and Bacon.
- Gomes, F.C., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Griffin, R. W. 2004. *Manajemen*. Erlangga, Jakarta, jilid ke-1, edisi ke-7
- Hadi, S.. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hofstede, G., 1997. *Cultures and Organization : Software of the Mind*. New York: McGraw Hill USA.
- Ishak, A. & Tanjung, H, 2003. *Manajemen Motivasi*, Grasindo, Jakarta, Cetakan Pertama
- Kreitner, R. dan Kinicki, A., 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Linawati dan Suhaji, 2011. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)*. Jurnal STIE Widya Manggala.
- Mangkunegara, A.P., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Masambe, F.; Soegoto, A. S. dan Sumarauw, J. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 September 2015 p. 939-949
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Mulyadi, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

- Nitisemito, A. S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Ranupanjoyo. 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE, Edisi 4, cetakan ke-3 Yogyakarta
- Reksohadiprodjo, S. dan Handoko, T. H., 2004. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Rivai, V.. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, S.. 2006. *Organization Behavior*, 9th Ed. New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Samsudin, S.. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Bandung : Pustaka Setia.
- Sastrowiharjo, S., 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Schein, E.H. 2009. *Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition*. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA.
- Sebastian, N.S dan Suyoto, 2009. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rita Bakery Purwokerto*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Sekaran, 2002. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, H., 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Jibeka Vol. 9 No. 1 Februari 2015 p. 44-53.
- Simamora, H., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Soekardi, N., 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi Vol. 1 No. 3 Desember 2012.
- Susetyo, W.E. dan Tjahjono, H., 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Vol. 1 No. 1 p. 83-93.
- Tika, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tohardi, 2006. *Manajemen Sumber Daya*, Edisi 2, Yogyakarta; Gajahmada University Press.
- Triguno. 2006. *Budaya Kerja*. PT. Golden Trayon Press. Jakarta