

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAYI MELALUI KEPEMIMPINAN DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MALAKA

Priskalia Lore, Sina Setyadi, Bambang Supriadi

Universitas Merdeka Malang, Indonesia

*Corresponding Author:
Priskalia Lore

Abstract

This study aims to describe the influence of organizational culture and work environment on employee performance through leadership. This study uses a causality design method with a quantitative approach. The research instrument uses a Likert scale where respondents provide answers to questions on the questionnaire items from 1-5. The population in this study were all Civil Servants (PNS) in the Malaka Regency Regional Secretariat, totaling 139 employees and the sample of this study was 58 people. The sampling technique used the Slovin formula. The data analysis technique used the classical assumption test, path analysis and descriptive analysis. The results of the study showed that Organizational Culture and Work Environment had a significant effect on leadership. Organizational Culture and Work Environment had a significant effect on Employee Performance. While Leadership had a significant effect on Employee Performance and Organizational Culture and Work Environment had a significant effect on Employee Performance through Leadership as an intervening variable.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Komponen penting dari perkembangan dan keberhasilan dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya. Organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia, apalagi jika tidak ada sumber daya lain yang diperlukan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia merupakan sumber daya organisasi yang sangat berharga karena mereka berperan sebagai subyek kebijakan organisasi dan operasi sehari-hari. Organisasi harus cukup berani menghadapi kesulitan dan menghadapi dampak buruknya agar dapat bertahan, terutama dalam hal memenangkan persaingan dan menerima perubahan. Kinerja adalah hasil akhir kerja yang mampu diperoleh pegawai, prosedur manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dengan hasil yang dapat diverifikasi secara nyata baik dari segi kuantitas maupun kualitas. (Sedarmayanthi, 2016). Kinerja bersumber dari kata performance. Sementara performance itu sendiri didefinisikan sebagai hasil kerja atau pencapaian kerja.

Kinerja pegawai selalu menjadi standar keberhasilan sebuah organisasi dalam mempertahankan kelangsungan organisasi. Kinerja adalah tingkat kemajuan penyelesaian pekerjaan dan kapasitas untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Kinerja Menurut Sutrisno (2016) didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Dapat juga dapat digunakan untuk menggambarkan hasil pekerjaan yang mampu diperoleh individu atau sekelompok orang pada sebuah organisasi sejalan dengan peran dan tanggung jawab mereka. Kinerja pegawai tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi, budaya organisasi mempunyai dampak baik maupun buruk pada organisasi dan pegawai, budaya organisasi

mempunyai kekuatan untuk mengubah perilaku pegawai. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pimpinan yang adil dan bijaksana yang harus dijalankan oleh seorang pemimpin atas dasar iman, akal sehat dan kemaslahatan

Pegawai dapat memperoleh manfaat dari budaya organisasi di tempat kerja karena budaya tersebut memberikan inspirasi luar biasa untuk memberikan segalanya dalam memanfaatkan peluang yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai dan kepuasan kerja meningkat, pegawai merasa lebih nyaman dan loyal serta bertanggung jawab, dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Menurut Raviyani dan Schultz, (2006). Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana individu dan kelompok berhubungan satu sama lain, dengan pelanggan, dan dengan pemangku kepentingan.

Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai merasa aman dan kemungkinan mereka dapat bekerja sebaik mungkin. Emosi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Ketika seorang pegawai merasa senang dengan pekerjaannya, maka ia akan lebih produktif dan memanfaatkan jam kerjanya secara maksimal dengan melakukan tugas-tugas yang memberikan kepuasan baginya. Bersamaan dengan lingkungan fisik di mana pegawai dipekerjakan, lingkungan kerja juga terdiri dari hubungan yang dikembangkan antara rekan kerja dan antara bawahan dan atasan. Segala sesuatu di sekitar pegawai yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawabnya disebut sebagai lingkungan kerja. Menurut Siagian (2014), Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya setiap hari. Sedangkan Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa Lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat berkumpulnya beberapa kelompok pendukung untuk memperoleh tujuan organisasi sejalan dengan visi dan misi organisasi. Sekalipun proses produksi tidak dilakukan di lingkungan kerja, manajemen tetap harus memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi. Kinerja pegawai mampu meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang sesuai, namun kinerja pegawai dapat menurun dan pada akhirnya menyebabkan menurunnya motivasi kerja pegawai.

Pemimpin memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dalam lingkup pemerintahan sangat dibutuhkan untuk mengontrol setiap kinerja pegawai secara efektif dan efisien. Beradaptasi terhadap perubahan budaya organisasi adalah salah satu unsur penentu kinerja pegawai dan lingkungan kerja organisasi. Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk membimbing, mendukung, dan mengawasi setiap aspek organisasi untuk mencapai tujuan tertentu dan memaksimalkan kinerja pegawai. Hubungan yang baik sangat penting bagi pemimpin dengan semua orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi perlu mengenal dan mengetahui setiap individu yang dipimpinnya. Selain itu, pemimpin mempunyai akuntabilitas terhadap semua permasalahan yang berhubungan dengan organisasi yang diawasinya. Apabila peran kepemimpinan pada sebuah organisasi dijalankan dengan penuh tanggung jawab dan sebaik-baiknya, maka segala sesuatunya akan berjalan dengan lancar. Di sisi lain, jika peran kepemimpinan tidak dijalankan sesuai dengan aturan permainan yang berlaku, maka dapat timbul sejumlah permasalahan yang dapat menghambat atau mengganggu kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Indonesia menganut sistem politik demokrasi mempunyai karakteristik di antaranya adalah adanya pembagian kekuasaan yang jelas, pemerintah konstitusional atau berdasarkan hukum pemilihan umum, bebas, dan demokratis. Manajemen pemerintah yang terbuka peralihan bebas dan tidak memihak penempatan pejabat pemerintah. Dinasti politik di Indonesia sebenarnya adalah sebuah hal yang jarang sekali dibicarakan atau menjadi sebuah pembicaraan, padahal pada prakteknya dinasti politik secara sadar maupun tidak sadar sudah menjadi benih dalam perpolitikan di Indonesia sejak zaman kemerdekaan. Fenomena di pemerintahan Kabupaten Malaka saat ini menggambarkan kurang baiknya pencapaian kinerja pegawai karena adanya politik dinasti. Dinasti politik merupakan sebuah serangkaian strategi manusia yang bertujuan untuk memperoleh kekuasaan, agar kekuasaan tersebut tetap berada di pihaknya dengan cara mewariskan kekuasaan yang sudah dimiliki kepada orang lain yang mempunyai hubungan

tertentu dengan pemegang kekuasaan tanpa melakukan penilaian pegawai terlebih dahulu. Dengan demikian, kemampuan pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka tidak terukur, dan pencapaian kinerja pegawainya menurun. Hal ini mengakibatkan, Sekretariat Daerah kabupaten Malaka belum menunjukkan perkembangan dalam peningkatan pembangunan daerah Malaka.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Himawan (2019), Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Rs. Koja. Hasil analisis menunjukkan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, terhadap kinerja pegawai pada saat yang bersamaan. Ekasari (2017) melakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis membuktikan bahwa Secara signifikan kinerja pegawai dipengaruhi positif oleh budaya organisasi dan kepemimpinan. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya belum menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan, khususnya di wilayah Kabupaten Malaka.

KAJIAN TEORI

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diperoleh seseorang atau sekelompok orang pada sebuah organisasi sesuai dengan kekuasaan dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi secara sah dengan tetap menaati hukum dan menaati norma dan etika. Mangkunegara (2010 : 67) mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Kinerja menurut Robbins (2010:187) merupakan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Teori kepemimpinan

Kepemimpinan (Leadership) Kekuasaan yang diberikan oleh seorang pemimpin pada sebuah organisasi dapat menciptakan kedekatan dan memotivasi para pegawai untuk memperoleh tujuan yang paling maksimal. Kepemimpinan adalah sesuatu yang penting bagi pemimpin. Gary Yuky (2012), mendefinisikan kepemimpinan adalah Kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, dan memfasilitasi kontribusi orang lain terhadap efisiensi dan keberhasilan suatu organisasi.

Teori Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai melakukan tugasnya sehari-hari. pegawai dapat bekerja lebih produktif dan merasa lebih aman dalam lingkungan kerja yang nyaman. Menurut Saydam (2000:381) lingkungan kerja adalah semua fasilitas atau alat kerja yang ada di sekeliling pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang mampu mempengaruhi pekerjaan itu. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan Semua hal di sekitar pegawai yang mungkin berdampak pada seberapa baik mereka melakukan tanggung jawabnya.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Davis (Dalan Lako, 2004:29) budaya organisasi adalah Memahami, membina, dan menjunjung tinggi prinsip dan nilai organisasi yang memberikan pola makna dan fungsi pada norma perilaku organisasi adalah apa yang disebut sebagai budaya organisasi. Pernyataan ini juga diungkapkan Mangkunegara (2005: 113) mengatakan budaya organisasi adalah bentuk gagasan, nilai, dan adat istiadat sebuah organisasi yang telah tercipta di dalamnya bertindak sebagai

panduan perilaku bagi para anggotanya untuk membantu mereka menghadapi masalah-masalah yang berkaitan dengan adaptasi internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Daerah Sekretariat Kabupaten Malaka. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negri Sipil (PNS) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka berjumlah 139 orang pegawai dan sampel penelitian ini berjumlah 58 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan uji asumsi klasik, analisis jalur dan analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis ini dilakukan terhadap responden dengan tujuan untuk menggambarkan distribusi profil responden yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 58 pegawai di Pemerintahan Kabupaten Malaka melalui penyebaran kuesioner, maka didapatkan gambaran mengenai karakteristik responden mulai dari Jenis Kelamin, usia, serta pendidikan dan lama bekerja yang disajikan dalam tabel-tabel sebagai berikut

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	51,7
Perempuan	28	48,2
Total	58	100

Dari tabel karakteristik responden sesuai Jenis Kelamin diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah 30 (51,7 %) orang responden. Sedangkan sisahnya sebanyak 28 (48,2%) orang responden dengan jenis kelamin perempuan. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Pemerintahan Kabupaten Malaka lebih didominasi oleh pegawai dengan jenis kelamin laki-laki.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	11	18,9
31-40 Tahun	24	41,3
41-50 Tahun	18	31,0
>51 Tahun	5	8,6
T Total	58	100

Tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas menunjukkan bahwa responden dengan tingkatan usia 21-30 tahun berjumlah sebanyak 11 responden (18,9%), responden dengan tingkatannya usia diantara 31-40 tahun berjumlah 24 (41,3%) responden, sedangkan responden dengan tingkatan usia diantara 41-50 tahun berjumlah sebanyak 18 (31,0 %) dan responden dengan tingkat usia >51 Tahun berjumlah 5 (8,6 %) responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Pemerintahan Kabupaten Malaka lebih didominasi oleh pegawai yang berusia 31- 40.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	8	13,7
Diploma	15	25,8
S1	30	51,7
S2	5	8,6
Total	58	100

Tabel karakteristik responden berdasarkan tingkatan pendidikan diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 (13,7%) responden, responden dengan tingkatan pendidikan Diploma berjumlah 15 (25,8%) sedangkan responden dengan tingkatan pendidikan S1 sebanyak 30 (51,7%) dan S2 sebanyak 5 (8,6%) responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Pemerintahan Kabupaten Malaka lebih didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Lama Waktu Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-7 tahun	13	22,4
8-14 tahun	18	31,0
15-21 tahun	27	46,5
Jumlah	58	100

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki lama waktu bekerja antara 15-21 tahun yaitu sebanyak 27 orang (46,5%). Sementara itu, sebanyak 18 responden (30,1%) memiliki lama waktu bekerja antara 8-14 tahun, serta 13 responden (22,4%) memiliki lama waktu bekerja antara 1-7 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Pemerintahan Kabupaten Malaka didominasi oleh pegawai dengan Lama Waktu Bekerja 15-21 tahun.

Hasil Validitas dan Reliabelitas

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan seberapa baik sebuah alat ukur atau instrumen penelitian dapat menangkap pengukuran yang dimaksudkan. Kriteria pengujian yang dipakai adalah membandingkan nilai r hitung dan r tabel, dimana apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Tabel 5 Ringkasan Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (N_{coba} 30)$	Status
Budaya Organisasi (X_1)	$X_1 1$	0.470	0.361	Valid
	$X_1 2$	0.728	0.361	Valid
	$X_1 3$	0.809	0.361	Valid
	$X_1 4$	0.564	0.361	Valid
	$X_1 5$	0.828	0.361	Valid
	$X_1 6$	0.742	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_2 1$	0.669	0.361	Valid
	$X_2 2$	0.402	0.361	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (N_{coba} 30)$	Status
	X ₂ 3	0.577	0.361	Valid
	X ₂ 4	0.743	0.361	Valid
	X ₂ 5	0.733	0.361	Valid
	X ₂ 6	0.756	0.361	Valid
Kepemimpinan (Y ₁)	Y ₁ 1	0.407	0.361	Valid
	Y ₁ 2	0.590	0.361	Valid
	Y ₁ 3	0.644	0.361	Valid
	Y ₁ 4	0.637	0.361	Valid
	Y ₁ 5	0.837	0.361	Valid
	Y ₁ 6	0.496	0.361	Valid
	Y ₁ 7	0.636	0.361	Valid
	Y ₁ 8	0.741	0.361	Valid
Kinerja Pegawai(Y ₂)	Y ₂ 1	0.708	0.361	Valid
	Y ₂ 2	0.626	0.361	Valid
	Y ₂ 3	0.704	0.361	Valid
	Y ₂ 4	0.771	0.361	Valid
	Y ₂ 5	0.666	0.361	Valid
	Y ₂ 6	0.482	0.361	Valid
	Y ₂ 7	0.650	0.361	Valid
	Y ₂ 8	0.869	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel di atas, ditemukan hasil uji validitas item kuesioner budaya organisasi (X₁) Lingkungan Kerja (X₂), kepemimpinan (Y₁) dan kinerja pegawai (Y₂) seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan keandalan suatu alat ukur ditunjukkan dengan angka yang menunjukkan seberapa konsisten alat tersebut mengukur gejala yang sama. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach alpa. Suatu variabel dinyatakan reliable apabila memiliki nilai cronbach alpa $> 0,6$ Sedangkan jika nilai cronbach alpa $< 0,6$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

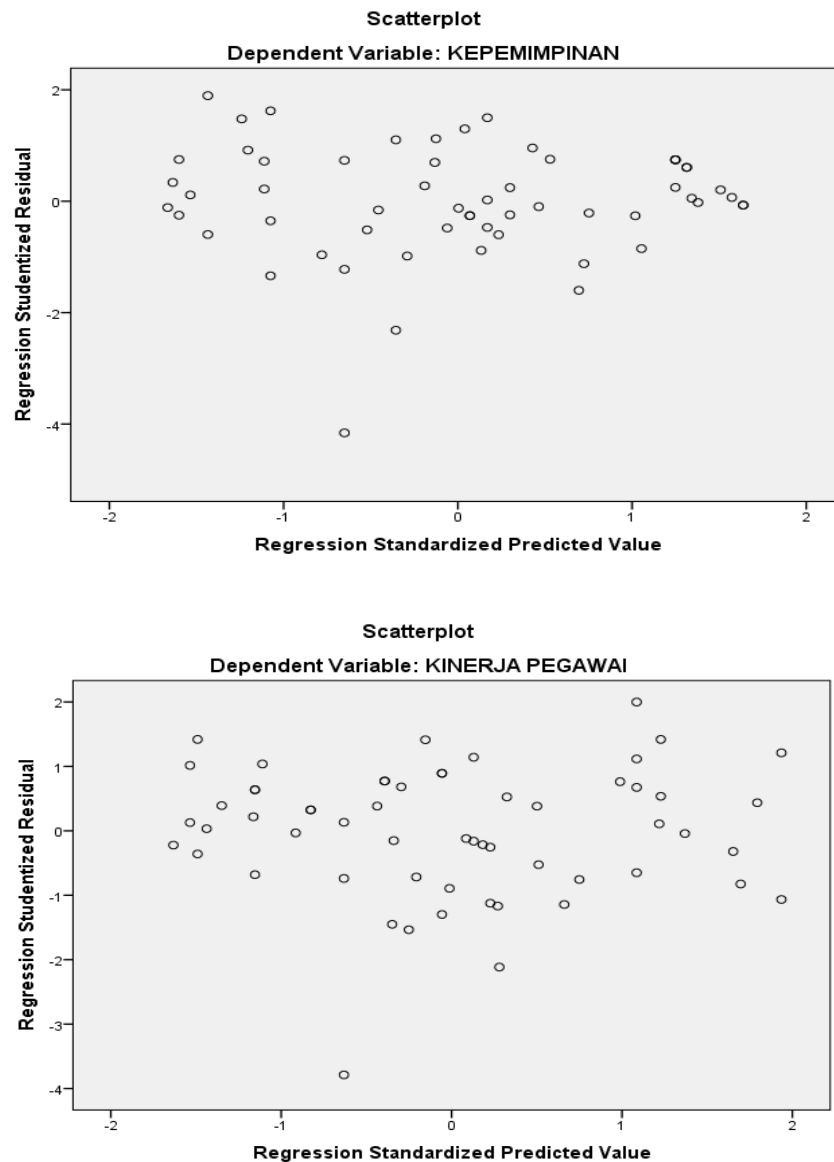
Tabel 6 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> (α)	Keterangan
Budaya organisasi (X ₁)	0.761	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0.726	Reliabel
Kepemimpinan (Y ₁)	0.764	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y ₂)	0.839	Reliabel

Dari Tabel di atas, ditemukan nilai Cronbach's Alpha (α) kuesioner variabel budaya organisasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), kepemimpinan (Y₁), dan kinerja pegawai (Y₂) seluruhnya $> 0,6$. Oleh karena itu, kuesioner semua variabel memiliki status reliabilitas yang baik.

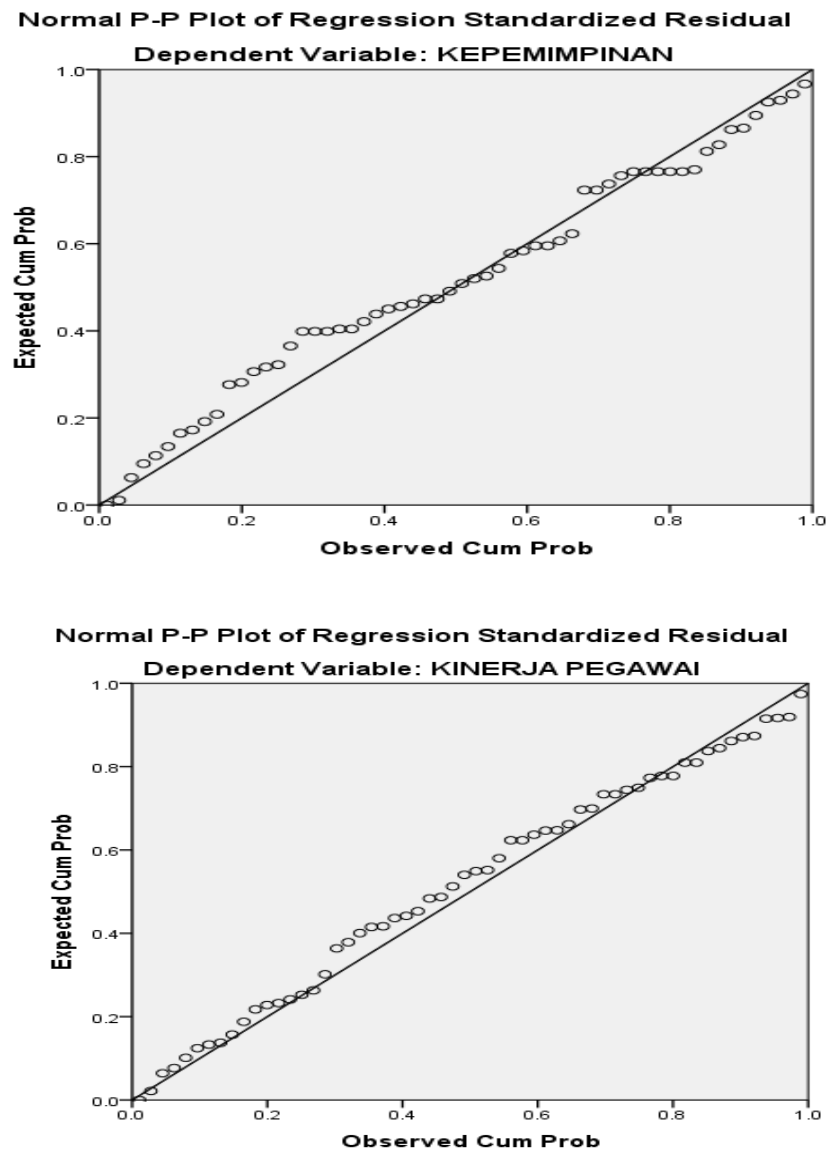
Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil uji heteroskedastisitas data pada grafik diatas dapat dilihat bahwa sebaran data tidak membentuk pola tertentu (acak). Karena sebaran data tidak membentuk pola tertentu maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Hasil Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada grafik diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

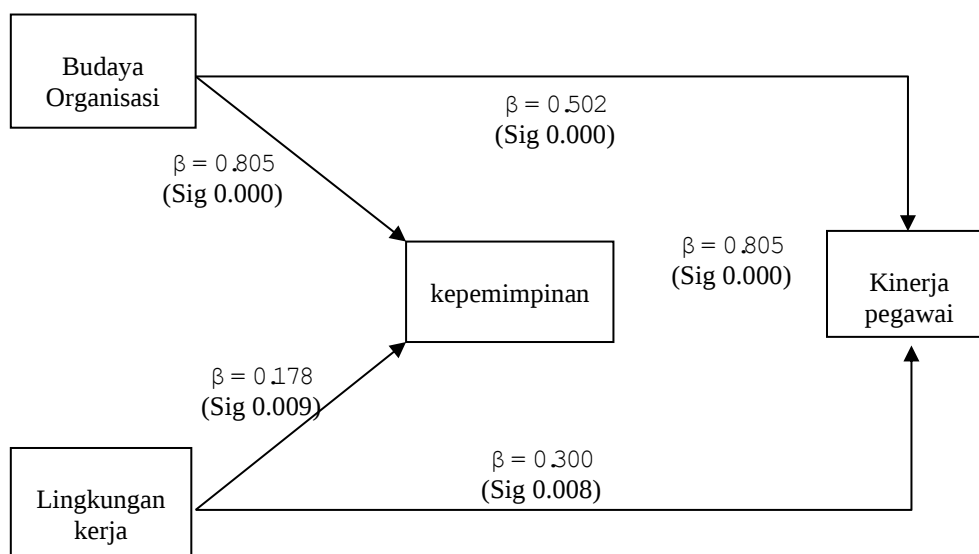
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	
	Sub struktur 1	Sub struktur 2
Budaya Organisasi	1.258	1.268
Lingkungan kerja	1.261	1.268
Kepemimpinan	-	1.000

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dalam Tabel, Terlihat bahwa masing-masing sub struktur 1 dan sub struktur 2 memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar ≤ 10 yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas pada model regresi ini.

Model Diagram Jalur

Model lintasan analisis jalur (*path analysis*) dalam penelitian ini dapat disajikan pada Gambar berikut ini.



Gambar 1 Analisis Path

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kepemimpinan

Tabel 8 Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan

Variabel	Koef. Regresi	Nilai t	Sig	Keterangan
Budaya organisasi	0.805	12.189	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.178	2.703	0.009	Signifikan
<i>R</i> = 0.901				
<i>R Square</i> = 0.811				
<i>Adjusted R Squared</i> = 0.804				
Nilai F = 18.024				
Sig = 0.000				
Variabel endogen = kepemimpinan				

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan adalah signifikan pada level α 5% dengan nilai signifikan sebesar 0,000, nilai t sebesar 12,189 dan koefisien regresi sebesar 0,805. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepemimpinan, yang berarti semakin bagus budaya organisasi maka dapat mempengaruhi kinerja Kepemimpinan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepemimpinan adalah signifikan pada level α 5% dengan signifikan sebesar 0,009 dengan nilai t sebesar 2,703 serta koefisien regresi sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan, yang berarti semakin bagus Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja kepemimpinan.

Oleh karena itu hipotesis pertama yang menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepemimpinan secara statistik teruji.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 9 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koef. Regresi	Nilai t	Sig	Keterangan
Budaya organisasi	0.502	4.590	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0.300	2.743	0.008	Signifikan
<i>R</i> = 0.693 <i>R Square</i> = 0.481 <i>Adjusted R Squared</i> = 0.462 Nilai F = 25.7471 Sig = 0.000 Variabel endogen = Kinerja pegawai				

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan pada level α 5% dengan nilai signifikan sebesar 0,000, nilai t sebesar 4,590 dan koefisien regresi sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin bagus budaya organisasi yang diciptakan maka hal ini bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan pada level α 5% dengan nilai signifikan sebesar 0,008 dengan nilai t sebesar 2,743 serta koefisien regresi sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik teruji.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 10 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koef. Regresi	Nilai t	Sig	Keterangan
Kepemimpinan	0.805	10.141	0.000	Signifikan
<i>R</i> = 0.805 <i>R Square</i> = 0.647 <i>Adjusted R Squared</i> = 0.641 Nilai F = 102.833 Sig = 0.000 Variabel endogen = Kinerja pegawai				

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan pada level α 5% dengan nilai signifikan sebesar 0,000, nilai t sebesar 10,141 dan koefisien regresi sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik kinerja Kepemimpinan seseorang maka akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara statistik teruji.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan

Tabel 11 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan

Variabel	Pengaruh Langsung	Sig.	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Budaya organisasi terhadap Kepemimpinan	0.805	0.000	-	-
Lingkungan kerja terhadap Kepemimpinan	0.178	0.009	-	-
Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai	0.502	0.000	-	-
Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai	0.300	0.008	-	-
kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai	0.805	0.000	-	-
Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai melalui Kepemimpinan	-	-	$0.805 \times 0.805 = 0.648$	$0.502 + 0.648 = 1.150$
Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepemimpinan	-	-	$0.178 \times 0.805 = 0.143$	$0.300 + 0.143 = 0.443$

Berdasarkan data yang tercantum pada Tabel di atas, maka bisa dilihat bahwa pengaruh dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar (1,150) lebih besar daripada pengaruh langsung (0,502). Demikian halnya untuk variabel Lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui kepemimpinan sebesar (0,443) lebih besar dari pengaruh langsung (0,300). Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan berstatus sebagai variabel intervening dalam pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, karena nilai total lebih besar dari pengaruh langsung.

Berdasarkan data pada Tabel diatas hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepemimpinan sebesar (1,150) lebih besar daripada nilai pengaruh langsung (0,502). Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel kepemimpinan sebesar (0,443) lebih besar dari nilai pengaruh langsung (0,300).

Oleh karena itu maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepemimpinan secara statistik juga teruji.

Hasil Uji Model Persamaan Struktural

Untuk menentukan apakah analisis yang dilakukan valid, sangat penting untuk menguji validitas model pada analisis jalur. Dua indikator yang harus diperhatikan untuk menguji validitas model pada analisis jalur: koefisien determinasi total (Rm2). Koefisien determinasi (Rm2) dalam hal ini diartikan sama seperti koefisien determinasi (R2) dalam analisis regresi.

Interpretasi yang dimaksud dapat dijelaskan dalam perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_{m2} &= 1 - \left(\sqrt{1 - R_1^2} * \sqrt{1 - R_2^2} \right) \\
 &= 1 - \left(\sqrt{1 - 0,811} * \sqrt{1 - 0,481} \right) \\
 &= 1 - \left(\sqrt{0,189} * \sqrt{0,519} \right)
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 1 - (0,435 * 0,720) \\ &= 1 - 0,314 \\ &= 0,69 \end{aligned}$$

Total koefisien determinasi sebesar 0,69, maka 69% variabel independen dapat menjelaskan variasi data atau informasi sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusinya terhadap variabel dependen. Pengukuran lain yang tidak termasuk dalam model ini menyumbang 31% sisanya.

Deskripsi Budaya Organisasi, lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan berperilaku pada organisasi itulah definisi budaya organisasi. Nilai-nilai ini akan menunjukkan apakah suatu perilaku disarankan atau tidak dan apakah suatu aktivitas tertentu benar atau buruk. Fahmi (2017), “Budaya organisasi adalah akhir suatu proses penggabungan gaya budaya dan karakter masing-masing orang yang sudah diperkenalkan ke dalam suatu norma dan aturan baru, yang mempunyai tenaga dan kesenangan kelompok dalam menyikapi topik dan tujuan tertentu.

Ketika mencoba mendongkrak kinerja dan meningkatkan produktivitas pegawai keadaan atau suasana kerja suatu organisasi memegang peranan besar. Kondisi dimana seseorang bekerja disebut dengan lingkungan kerja. Maka demikian, masuk akal bagi manajemen sebuah organisasi untuk menyiapkan lingkungan kerja yang ideal bagi pegawai agar mereka dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja pegawai sebagai salah satu unsur yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para pegawai dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas pegawai. Cikmat (dalam Nawawi, 2003:292) Lingkungan kerja merupakan serangkaian karakteristik kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama para anggota organisasi yang tinggal dan bekerja sama dalam suatu organisasi.

Praktik kepemimpinan melibatkan pelaksanaan tanggung jawab pemimpin dari atas ke bawah dan mendisiplinkan tindakan pegawai melalui proses komunikasi untuk memperoleh tujuan yang telah disepakati. Menurut Stogdi dalam M. Sobry (2017), ada beberapa cara untuk menggambarkan kepemimpinan sebagai istilah manajemen, bergantung pada interpretasi argumen yang dibuat.

Kinerja pegawai dibentuk oleh kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal utama yang bisa meningkatkan kinerja pegawai merupakan kuantitas, yang terlihat dari pegawai bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja. Seseorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik tentu bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerjanya. Mangkunegara (2017:9) menyatakan Kinerja seorang pegawai adalah hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepemimpinan.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Salah satu hal penting yang menjadi pemicu pengaruh budaya organisasi terhadap kepemimpinan adalah pelaksanaan norma, yang tercermin dari pelaksanaan norma dapat dijadikan aturan dalam bekerja. Pelaksanaan norma pada suatu organisasi sangat penting karena setiap orang membutuhkan petunjuk dalam menjalani kehidupan berorganisasi. Dengan adanya norma, maka lingkungan kerja akan menjadi tertib, merasa aman dan damai dalam bekerja, serta hubungan antar karyawan terjalin dengan harmonis. Pelaksanaan norma yang bagus pada suatu lingkungan kerja mampu membuat suasana yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai maupun pemimpin dari suatu organisasi. Para pegawai pada Sekretariat Daerah kabupaten Malaka sejauh ini memiliki budaya organisasi yang baik, hal ini

terlihat dari sikap atau perilaku pegawai dalam menaati norma dan nilai-nilai yang ada serta kebiasaan dan budaya-budaya yang tercipta di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Hasil penelitian ini mendukung Lewis, et al (2004), Sarros, et al (2002) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi terhadap kepemimpinan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan. Indikasi kebisingan menjadi faktor utama yang membentuk variabel lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Artinya, pegawai bisa merasa nyaman bekerja di sana karena suasana tempat kerjanya. Kemudian indikator yang dominan dalam membuat variabel kepemimpinan adalah indikator kemampuan, artinya pemimpin memiliki kemampuan dalam pengontrolan yang bagus pada bawahannya. Lingkungan kerja terdapat dalam Segala sesuatu yang meliputi dan menyangkut pekerjaan pegawai dalam organisasi. Keadaan lingkungan kerja sebagian besar ditentukan dan dibentuk oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini mendukung Intan putri, (2022) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Indikator utama yang membentuk Hal utama yang membentuk budaya organisasi adalah pelaksanaan norma, yang tercermin dari pelaksanaan norma dapat dijadikan aturan dalam bekerja. Norma adalah perilaku yang dipraktikkan untuk memandu respon pegawai tentang apa yang pantas dan tidak pantas dalam keadaan tertentu. Penetapan norma dalam dunia organisasi penting karena pedoman ini mempunyai kekuatan untuk mengatur dan mengantisipasi perilaku pegawai. Pelaksanaan norma pada suatu organisasi sangat penting karena setiap orang membutuhkan petunjuk dalam menjalani kehidupan berorganisasi. Dengan adanya norma, maka lingkungan kerja akan menjadi tertib, harmonis, aman, dan damai. Hasil penelitian ini mendukung Andi Pallawagau (2020), prastyo,A. (2022) yang membuktikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Indikator kebisingan menjadi Variabel utama dalam menentukan variabel lingkungan kerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka, hal ini membuktikan bahwa lingkungan tersebut mungkin kondusif terhadap kenyamanan bekerja bagi pegawai. Oleh karena itu, indikator efektivitas yang dominan dalam membuat variabel kinerja pegawai. artinya bahwa kinerja pegawai akan baik atau bahkan meningkat pada sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang lebih bagus. Penjelasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa peningkatan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang positif bisa meningkatkan kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini mendukung Chandrasekar, K. (2011), putri intan, (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Hasil analisis data menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pada penelitian ini ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai, Artinya, jika suatu organisasi mempunyai kepemimpinan yang kuat, maka kinerja pegawainya akan lebih baik atau semakin meningkat.. Penjelasan ini memberikan kesimpulan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan hasil dari gaya kepemimpinan yang sukses. Sebaliknya, pegawainya akan kurang berhasil dalam pekerjaannya jika atasannya memiliki gaya kepemimpinan yang buruk. Hasil penelitian ini searah dengan

pernyataan Warsidi (2011) menyatakan, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan

Kepemimpinan mampu memediasi pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Total dari variabel Budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar (1,150) lebih besar dari pada pengaruh langsung (0,502). Demikian halnya untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dimana pengaruh totalnya sebesar (1,150) lebih besar dari penaruh langsung (0,502). Hal ini sejalan dengan landasan konseptual dimana Budaya organisasi akan pengaruh terhadap kinerja melalui Kepemimpinan. Jika budaya organisasinya baik maka akan meningkatkan kinerja kepemimpinan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa jika suatu organisasi mempunyai kepemimpinan yang kuat, maka kinerja pegawainya akan lebih baik atau semakin meninggi.. Hasil penelitian ini sama dengan Putri Intan (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan bisa memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan juga bisa memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. artinya bahwa kinerja pegawai akan baik atau bahkan meningkat pada sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang lebih baik. Penjelasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa peningkatan kinerja pegawai dan lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka. Hasil penelitian ini mendukung Andi Pallawagau (2020), prastyo,A. (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Chandrasekar, K. (2011), Eunike and Pio1 (2015) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifuikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berikut ini hasil dalam penelitian:

1. Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja pegawai memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka cenderung aktif dalam menjalankan tugas dan fungsi untuk keberlangsungan organisasi. Parah pegawai dinilai baik dalam menerapkan budaya organisasi. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu unsur yang dapat memotivasi semangat pegawai dalam bekerja untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal dengan bersandar pada ukuran dan tingkatan kinerja pegawai, serta kepemimpinan merupaka salah satu unsur yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepemimpinan, penjelasan ini terlihat dari budaya organisasi dapat membuat lingkungan kerja yang nyaman sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai, maupun pemimpin dalam suatu organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka.
3. Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai, penjelasan ini terlihat dari semakin bagus budaya suatu organisasi dalam suatu lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka.

4. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, penjelasan ini terlihat dari ketika sebuah organisasi memiliki kepemimpinan yang kuat, maka kinerja pegawainya akan lebih baik atau semakin meningkat di Sekretariat Daerah Kabupaten Malaka.
5. Budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai melalui kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi bagian terpenting untuk diperhatikan dan dipertimbangkan oleh pihak instansi, karena melalui kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin, hal ini mampu memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal manajemen & bisnis vol 14 no. 02 oktober 2014*, 144-150.
- Chandrasekar, k. (2011). *Workplace Environment And its Impact On Organisational Performance in public sector Organisations*. Internasional Journal Of Enterprise Computing and Business System (Online) <http://www.ijecbs.com> Vol. 1 Issue 22 Juni 2022
- Ekasari. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 75-88.
- Eunike Anggie Pio., Greis Sendow. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visiooner, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *jurnal EMBE*. 3(3): h 1140-1150
- Fahmi. (2017). Analisis Kinerja Manajemen. Edisi ke . Bandung. Alfabeta
- Fatnawati, Alvina Puspa, Wahyu Hidayat dan Reni Shinta Dewi. (2014). Pengaruh Motivasi Kompesaasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* no. 3 no.1: 239-245
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gurniawan, E., & Perisade, B. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi pengaruh dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 62-78.
- Hasibuan. (2005). *Perilaku Kerja Inovatif Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. S. ((2005)). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal ilmiah bongaya (manajemen & akuntansi)*, 42-49..
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative.
- Jemakun, & Byarwati, A. (2016). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja. *Journal of Economics and Business Aseanomics*, 164-176.
- Mangkunegara. (2005). *Perilaku Kerja Inovatif Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Persahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Emil, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 4(2), Oktober 2019, 437-451.
- Nitisemito. (2017). *Manajemen Strategi Pengembangan Aparatur Negara*. Batam: Equilibiria.

- Prastyo, A. (2022). *Pengaruh budaya organisasi kompensasi dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan*. PT Antakesuna Inti Raharja Surabaya (Doctoral disertation. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja.
- Robbins, & Judge. (2016). *perilaku organisasi*. malang: CV.Literasi Nusantara abadi.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT prehalindo.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi edisi bahasa indonesia*. Jakarta Prinhanlindo: jilud I dan III.
- Sadarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. NTB: pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPM.
- Sobirin, A. (2009). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.. *Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No. 1/2017*, 57-71.
- Sugiyono. (2016). *metode penelitian*. alfabeta: CV.
- Surajiyo, Nasrudin , & Palena, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utomo .
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Warsidi. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner dan Pemberdayaan Pegawai di Dinas Tata Ruang dan Permukiman Kbupaten Cianjur*. (Studi Terhadap Persepsi Pegawai di Lingkungan Distartim Kab, Cianjur)
- Widiasworo, L. ((2014)). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Indonesia.
- Winardi, d. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Kayawan Dengan. *Jurnal Ilmu*.
- Wirawan. (2007). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.