

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI RIAU

Arisa Afrilia, Bakaruddin, Hendri Ali Ardi

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: arisaafriiaa@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di dinas pemerintahan sering kali menjadi sorotan, terutama terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Fenomena ini kerap dipengaruhi oleh rendahnya kinerja sistem penilaian yang objektif, lemahnya pengawasan, serta motivasi kerja yang bergantung pada pola kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau. Dengan pendekatan kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi riau yang berjumlah 133 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja sedangkan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah aktivitas manajerial yang melibatkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja sebagai bagian dari suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berfokus pada keseimbangan kehidupan kerja, perekrutan karyawan, pengelolaan karier, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta hubungan kerja. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia meliputi semua praktik manajemen yang berdampak langsung pada organisasi (Dwi, 2023). Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan dan juga karyawan. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman kepada setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku (Cindy, 2023). Di era sekarang ini, memiliki sumber daya manusia yang unggul akan mempengaruhi bagaimana suatu perusahaan dapat

merumuskan kebijakan yang tepat untuk mampu bersaing dengan organisasi lain yang semakin kompetitif (Haksanggulawan, 2023).

Salah satu perusahaan yang memperhatikan dan mengutamakan kinerja yang baik setiap karyawan adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Organisasi tersebut merupakan salah satu organisasi pemerintah yang ada di Pekanbaru yaitu Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah (Perbup No. 112 Tahun 2016).

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di dinas pemerintahan sering kali menjadi sorotan, terutama terkait dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Sebagian besar PNS menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar pelayanan publik, namun masih terdapat kendala berupa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang cenderung stagnan. Fenomena ini kerap dipengaruhi oleh rendahnya kinerja sistem penilaian yang objektif, lemahnya pengawasan, serta motivasi kerja yang bergantung pada pola kepemimpinan. Hal ini menjadi momentum penting untuk membangun budaya kerja yang lebih tanggap dan profesional di kalangan pegawai pemerintahan.

Tabel 1. Rata-Rata Nilai Kinerja (SKP) Pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNAKERTRANS) Provinsi Riau

TAHUN	FAKOR PENILAIAN	JUMLAH
2022	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	83,12 x 60% 49,87
	1. Orientasi Pelayanan	82,93 (Baik)
	b. Prilaku Kerja	
	2. Integritas	81,35 (Baik)
	3. Komitmen	81,12 (Baik)
	4. Disiplin	79,22 (Baik)
	5. Kerjasama	82,00 (Baik)
	6. Kepemimipinana	80,33 (Baik)
	Jumlah	486,95 (Baik)
	Nilai Rata-Rata	81,15
	Nilai Prilaku Kerja	81,15 x 40% 32,46
		82,33 BAIK
2023	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	82,00 x 60% 49,2
	1. Orientasi Pelayanan	82,61 (Baik)
	b. Prilaku Kerja	
	2. Integritas	83,57 (Baik)
	3. Komitmen	81,66 (Baik)
	4. Disiplin	80,40 (Baik)
	5. Kerjasama	81,35 (Baik)
	6. Kepemimipinana	81,23 (Baik)
	Jumlah	490,23 (Baik)
	Nilai Rata-Rata	81,70

Nilai Prilaku Kerja	81,70 x 40%	32,68
NILAI PRESTASI KERJA		81,88 BAIK

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau

Hasil kerja yang dicapai seseorang dengan memenuhi tanggung jawabnya itulah yang dimaksud dengan kerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas umum dalam jangka waktu tertentu disebut kinerja. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi disebut pekerjaan. Dalam penetapan tujuan hendaknya diputuskan suatu valuasi sebagai bentuk perhatian terhadap pekerjaan para pegawai karena pada saat yang sama para pegawai membutuhkan evaluasi tersebut sebagai umpan balik (Chairunnisah, 2021).

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peran sentral dalam pengembangan organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang efektif, pencapaian tujuan organisasi akan menjadi sulit. Seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memotivasi karyawan agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Ketika pemimpin berupaya memengaruhi perilaku orang lain, ia perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinannya (Rozzyana2, 2019).

Selain kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah semua hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan adanya program pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Siharis, 2022).

Terakhir, faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai yang tumbuh dalam organisasi serta memengaruhi perilaku anggotanya. Oleh karena itu, untuk memahami hubungan antara budaya organisasi dan kinerja, perlu dilihat dari sikap dan perilaku anggota organisasi. Reaksi emosional anggota terhadap suatu objek dapat dipengaruhi oleh kepercayaan yang mereka anggap benar serta sikap sosial yang terbentuk melalui interaksi sosial antar individu (Nurdin, 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Berdasarkan (Wehelmina, 2021) kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja mendefinisikan penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan/atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Dalam pandangan (Nurdin, 2023) kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya.

Sejalan dengan pendapat (Langgeng 2020) penilaian Kinerja pegawai (*performance appraisal*) adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan kepemimpinan dan

lingkungan kerja organisasional dari pegawai. Hal ini tentu saja akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai dimana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada akan dapat merupakan motivasi bagi kemajuan-kemajuan mereka pada masa yang akan datang.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk mengungkapkan gejala secara holistik-kontekstual melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis pendekatan induktif. Proses dan makna (perspektif subyek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. (Sidik Priadana, 2021). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer (Hardani et al., 2022) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini wawancara dan kuesioner (Sugiyono, 2015)

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berlokasi di Jl. Pepaya No.57-59, Jadirejo, Kec.Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28121. Dan penelitian ini dilakukan pada bulan September s/d Desember 2024.

Populasi

Menurut (Muhyi, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berjumlah 221 Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Riau.

Sampel

Menurut (Sulaiman, 2020) sampel adalah bagian dari populasi atau bagian dari sub-sub populasi yang benar-benar diambil datanya, sehingga biasa disebut sebagai sumber data atau subyek penelitian. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling lebih populer disebut dengan memilih individu atau objek tertentu berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan purposive sampling untuk memilih responden yang berstatus PNS sebanyak 133 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan, pengaturan, penyusunan data dalam bentuk numerik dan grafik (Wahyuni, 2020).

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	133	34	90	74,56	9,038
Lingkungan Kerja	133	26	45	36,20	4,177
Budaya Organisasi	133	23	60	48,43	7,471
Kinerja	133	12	30	24,60	3,737
Valid N (listwise)	133				

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 2. diatas, dijelaskan analisis statistik deskriptif pada variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. kepemimpinan (X1)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 34, nilai maksimum 90 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 74,56 dengan standar deviasi sebesar 9,038. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 26, nilai maksimum 45 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 36,20 dengan standar deviasi sebesar 4,177. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

c. Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 23, nilai maksimum 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 48,43 dengan standar deviasi sebesar 7,471. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan budaya organisasi menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

d. Kinerja (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diatas, dapat diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maksimum 30 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 24,60 dengan standar deviasi sebesar 3,737. Nilai rata-rata dan standar deviasi kecenderungan kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebaran data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dengan nilai signifikan 0,05 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini nilai df = $133 - 2 = 131$, sehingga didapatkan r tabel untuk df (131) = 0,170.

Tabel 3. Rekapitulasi Uji Validitas

No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,669	0,170	Valid
2	X1.2	0,648	0,170	Valid
3	X1.3	0,696	0,170	Valid
4	X1.4	0,680	0,170	Valid
5	X1.5	0,675	0,170	Valid
6	X1.6	0,653	0,170	Valid
7	X1.7	0,683	0,170	Valid
8	X1.8	0,691	0,170	Valid
9	X1.9	0,670	0,170	Valid
10	X1.10	0,655	0,170	Valid
11	X1.11	0,617	0,170	Valid
12	X1.12	0,631	0,170	Valid
13	X1.13	0,699	0,170	Valid
14	X1.14	0,580	0,170	Valid
15	X1.15	0,604	0,170	Valid
16	X1.16	0,592	0,170	Valid
17	X1.17	0,615	0,170	Valid
18	X1.18	0,525	0,170	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,629	0,170	Valid
2	X2.2	0,582	0,170	Valid
3	X2.3	0,585	0,170	Valid
4	X2.4	0,603	0,170	Valid
5	X2.5	0,617	0,170	Valid
6	X2.6	0,445	0,170	Valid
7	X2.7	0,572	0,170	Valid
8	X2.8	0,448	0,170	Valid
9	X2.9	0,451	0,170	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Rtabel
1	X3.1	0,768	0,170	Valid
2	X3.2	0,675	0,170	Valid
3	X3.3	0,648	0,170	Valid
4	X3.4	0,712	0,170	Valid
5	X3.5	0,762	0,170	Valid
6	X3.6	0,777	0,170	Valid
7	X3.7	0,774	0,170	Valid
8	X3.8	0,733	0,170	Valid
9	X3.9	0,704	0,170	Valid
10	X3.10	0,700	0,170	Valid
11	X3.11	0,680	0,170	Valid
12	X3.12	0,681	0,170	Valid
No	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Rtabel
1	Y1	0,702	0,170	Valid
2	Y2	0,714	0,170	Valid
3	Y3	0,613	0,170	Valid
4	Y4	0,777	0,170	Valid
5	Y5	0,693	0,170	Valid
6	Y6	0,780	0,170	Valid

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 3. Di atas menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu (0,170). Artinya seluruh pernyataan yang diperoleh dari indikator Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja dikatakan Valid. Dengan demikian indikator dari masing-masing keempat variabel penelitian dapat digunakan dan dijadikan metrik untuk mengukur variabel tertentu yang telah ditentukan.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Alpha Cronbach's:

- Jika Alpha Cronbach's $> 0,60$, maka variabel tersebut reliabel
- Jika Alpha Cronbach's $< 0,60$, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,917	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,703	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,914	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa masing masing nilai Cronbach Alpha dari tiap variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Rizal, 2021) uji normalitas adalah data harus berdistribusi normal untuk variabel independen. Untuk pengujian normalitas ini peneliti menggunakan one sample kolmogorov smirnov. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{sig} = 0,05$ maka model regresi tersebut dapat dikatakan normal.

Tabel 5. Hasil Uji One – Sample Kolmogorov – Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16686753
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.084
	Negative	-.102
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.120 ^d

99% Confidence	Lower	.112
Interval	Bound	
	Upper	
	Bound	.129

Sumber: *Data Olahan (2025)*

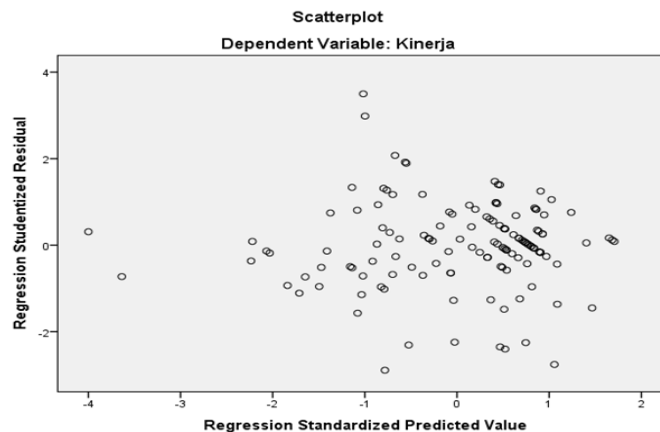
Berdasarkan tabel 5. uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan pendekatan Monte Carlo, diperoleh nilai statistik sebesar 0.102 dan p-value Monte Carlo sebesar 0.120. Karena $p > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi terdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Mutmainah, 2019) uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: *Data Olahan (2025)*

Hasil Uji Multikolinearitas

Menurut (Rizal, 2021) multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel independent. Pada model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai variance Inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah yang mempunyai nilai $VIF < 10$ dan angka tolerance $> 0,1$. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$, maka terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Toleranc	VIF
		e	
1	Kepemimpinan	.349	2.867
	Lingkungan Kerja	.754	1.327
	Budaya	.322	3.109
	Oraganisasi		

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 6. hasil dari uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan niali VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Nugraha, 2022) analisi regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan bahwa data responden itu sebanyak 133 orang Pegawai PNS. Maka hasil analisis linear berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,331	1,959	
	Kepemimpinan	,167	,036	,404
	Lingkungan kerja	,038	,053	,043
	Budaya Organisasi	,215	,045	,430

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 7. dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,331 + 0,167X_1 + 0,038X_2 + 0,215X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar ,331 artinya jika variabel bebas kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi = 0, maka nilai variabel terikat akan bernilai ,331.
2. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X₁) sebesar 0,167 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel kompetensi (X₁) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,167 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif

antara kepemimpinan terhadap kinerja dimana semakin baik penerapan kompetensi, maka akan semakin meningkat kinerja.

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,038 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,038 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja dimana semakin baik penerapan lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja.
4. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,215 artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi (X3) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja (Y) sebesar 0,215 dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kecerdasan emosional terhadap kinerja dimana semakin baik penerapan kecerdasan emosional, maka akan semakin meningkat kinerja
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.
- 6.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2018) uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua variabel bebas atau terikat yang digunakan dan dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat secara bersamaan.

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2018,539	3	672,846	71,149	,000 ^b
	Residual	378,274	40	9,457		
	Total	2396,813	43			

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 8. diatas, hasil uji f diketahui bahwa f hitung sebesar 84,927 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Apabila dibandingkan dengan f tabel yaitu dengan mencari degree of freedom (df) terlebih dahulu. Dengan df, sebagai pembilang sebesar 3 (k) dan df, sebagai penyebut sebesar 129 (n-k-1), dengan nilai (3;129), diketahui bahwa f tabel sebesar 2.67. Karena f hitung lebih besar dari f tabel ($84,927 \geq 2,67$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji statistik t untuk menguji seberapa besar pengaruh dari semua variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen secara parsial, dengan menggunakan asumsi variabel lain dianggap tetap.

ttabel df = n-k-1

$$= 133-3-1 = 129$$

$$= 1,656$$

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	4,678	1,656	,000	H1 diterima H0 ditolak
Lingkungan Kerja	,723	1,656	,471	H2 ditolak H0 diterima
Budaya Organisasi	4,782	1,656	,000	H3 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Olahan (2025)

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel kompetensi (X1) diketahui bahwa t hitung variabel Kepemimpinan sebesar 4,678 dengan nilai signifikan sebesar 0,00. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4,678 > 1,656$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel Lingkungan Kerja (X2) diketahui bahwa nilai t hitung variabel profitabilitas sebesar 0,723 dengan nilai signifikan sebesar 0,471. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($0,723 > 1,656$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,471 < 0,05$), maka H2 ditolak dan H0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji variabel Budaya Organisasi (X3) diketahui bahwa nilai t hitung variabel profitabilitas sebesar 4,782 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($4,782 > 1,656$) serta nilai signifikan lebih kecil dari taraf yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H2 diterima dan Ho ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Menurut (Nugraha, 2022) koefisien determinasi (R²) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen. Terdapat dua jenis koefisien determinasi, yaitu r koefisien determinasi biasa dan koefisien determinasi disesuaikan (Adjusted R Square).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,656	2,192

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 10. diatas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0, 660 atau 66% yang artinya bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi sedangkan sisanya sekitar 34% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah didapat pada kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PNS pada di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah yang konstruktif, serta memberikan keteladanan dan keadilan dalam pengambilan keputusan, terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, penguatan peran kepemimpinan merupakan aspek strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Meskipun lingkungan kerja memiliki kontribusi positif secara deskriptif, namun secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kemungkinan besar, pegawai lebih merasakan pengaruh dari faktor lain seperti kepemimpinan atau budaya organisasi dibandingkan aspek fisik atau non-fisik lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan lingkungan kerja tetap perlu dilakukan, namun tidak dapat dijadikan sebagai faktor utama dalam strategi peningkatan kinerja.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten mampu membentuk

perilaku kerja yang disiplin, tanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal. Nilai-nilai budaya kerja yang dijunjung tinggi seperti integritas, profesionalisme, dan kerja sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi perlu terus dilakukan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai, meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, memperkuat implementasi budaya organisasi yang adaptif dan produktif, serta tetap menjaga lingkungan kerja yang mendukung. Strategi ini penting untuk menciptakan sinergi antar faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja lebih optimal, meningkatkan efektivitas pelayanan publik, serta mencapai tujuan organisasi secara menyeluruh.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikut adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan sebaiknya terus memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada karyawan agar pengetahuan yang dimiliki tetap relevan dengan perkembangan industri. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan berbagi pengetahuan dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas.
 - b. Perusahaan sebaiknya tetap mengevaluasi durasi pelatihan secara berkala untuk memastikan bahwa seluruh materi dapat dipahami dengan baik oleh peserta.
 - c. Perusahaan sebaiknya menciptakan budaya kerja yang mendukung ketahanan dan motivasi karyawan dalam menghadapi tantangan. Memberikan apresiasi atas usaha, bukan hanya hasil, serta menyediakan program dukungan seperti mentoring atau pelatihan pengembangan mental dapat membantu karyawan tetap bersemangat.

2. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pegawai PNS di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terus mengembangkan kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mereka secara mandiri maupun melalui program pelatihan yang disediakan oleh organisasi. Pegawai sebaiknya aktif berpartisipasi dalam pelatihan, menerapkan pengetahuan yang diperoleh ke dalam pekerjaan sehari-hari, serta membangun komunikasi yang efektif dengan rekan kerja untuk menciptakan kolaborasi yang produktif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan dan mengembangkan penelitian ini dengan mencari variabel lain yang mempengaruhi dan memperkuat variabel kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisah. (2021). *Kinerja Karyawan*. In *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung (Grup Cv. Widina Media Utama).
- Cindy. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cinseer Kreasi Indonesia Di Pluit Jakarta Utara*. 05(04), 891–896.
- Dwi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Dr. Miko Andi Wardana, S.T., M (Ed.)). Cv. Intelektual Manifes Media. [Www.infesmedia.co.id](http://www.infesmedia.co.id)
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. <https://doi.org/270309757>
- Haksanggulawan. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Bombana. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 401–407.
- Hardani, Nur Hikmatul Auliya, H. A., Roushandy Asri Fardani, Jumari Ustiawaty, E. F. U., & Dhika Juliana Sukmana, R. R. I. (2022). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In A. Husnu Abadi, A.Md. (Ed.), *Lp2m Ust Jogja* (Issue March). Cv. Pustaka Ilmu.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2019). *Analisis Data Kuantitatif*. Penerbit Lakeisha.
- Muhyi. (2018). *Metodologi Penelitian* (M. P. Dr. Liknin Nigraheni (Ed.)). Adi Buana University. https://books.google.co.id/books/about/Metodologi_Penelitian.html?id=4htleaacaqbj&redir_esc=y
- Novia. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*. Pradina Pustaka.
- Nurdin. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (M. S. Nureza Dwi Anggraeni, S.Pd., M.Pd. Prof. Dr. Anis Eliyana, S.E. (Ed.); Vol. 4, Issue 1). Forum Pemuda Aswaja.
- Nurdin. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja). In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Mitra Ilmu. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/red2017-eng-8ene.pdf?sequence=12&isallowed=y%0ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_sistem_pembetulan_terpusat_strategi_melestari
- Rizal, R. W. D. P. B. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widya Gama Press.
- Rozzyana2. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2, No. 1(Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Karyawan Perusahaan Oil And Gas Yang Berada Di Batu Ampar, Batam. Uji Hipotesis D), 26–40. [File:///D:/Jurnal Skripsi/Kepemimpinan/659-Article Text-4151-2-10-20190516.Pdf](file:///D:/Jurnal%20Skripsi/Kepemimpinan/659-Article%20Text-4151-2-10-20190516.pdf)
- Sidik Priadana, D. S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Siharis. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sulaiman. (2020). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Muzakkir & Penata (Eds.)). Penerbit Pusaka Almaida Agustus 2019.
- Wahyuni, M. (2020). Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual Dan Spss Versi 25. In R. Rosyid (Ed.), *Bintang Pustaka Madani*. Bintang Pustaka Madani.
- Wehelmina. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal Of Chemical Information And Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).