

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD PROVINSI RIAU

Rani Indah Lestari, Wan Laura Hardilawati, Rahayu Setianingsih

Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 210304232@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 193. Teknik perhitungan sampel yang digunakan dengan menggunakan rumus slovin, sehingga berjumlah 130 orang. Penentuan sampel secara proportionate stratified random sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan metode skala likert dengan mengubah jawaban responden kedalam bentuk angka. Selanjutnya teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi berganda dengan alat bantu SPSS 24. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, kepemimpinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

Kata kunci: Budaya organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Efektivitas kerja

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kinerja individu dan kelompok. Organisasi dikatakan efektif apabila mampu mencapai visi organisasi, mampu melakukan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Jika suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif (Hariana, 2020). Dengan demikian, manajemen Sumber Daya Manusia yang baik menjadi kunci untuk mendorong kinerja instansi publik agar lebih optimal dan akuntabel.

Salah satu instansi publik adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Riau merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan (Peraturan Gubernur Riau Nomor 61 Tahun 2021)

Dalam menjalankan tugasnya, Sekretariat DPRD Provinsi Riau juga berperan dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas, salah satunya melalui pengelolaan dokumen dan informasi yang berkaitan dengan kegiatan dewan. Namun pada tahun 2024, Sekretariat DPRD provinsi Riau mengalami kasus, yaitu kasus dugaan korupsi Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) tahun 2020-2021 (Suyanto, 2025). Untuk melihat capaian kinerja setiap tahunnya, Sekretariat DPRD Provinsi Riau melakukan penilaian kinerja yang diukur dengan indikator kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasi layanan yang telah dilaksanakan, adapun perbandingan kinerja tahun 2022-2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1 Perbandingan Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022-2023

No	Indikator Kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Fungsi Legislasi Lembaga DPRD	93%	100%	92%	106,20%
2	Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Fungsi Anggaran Lembaga DPRD	93%	100%	92%	106,20%
3	Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Lembaga	93%	100%	92%	106,20%
4	Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Tugas DPRD	93%	98%	92%	93,68%
5	Persentase Layanan Peningkatan Kapasitas Pimpinan dan Anggota DPRD yang terfasilitasi	93%	94%	92%	102,76%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Sekretariat Provinsi Riau (2025)

Berdasarkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa indikator kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2022-2023 sudah tercapai, ini dapat dilihat dari 5 pengukuran indikator sudah melebihi target yang ditentukan. Namun apabila dilihat dari indikator Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Tugas DPRD yang mengalami penurunan pada tahun 2022-2023, baik dari segi target maupun realisasinya, dimana pada tahun 2022, realisasi meningkat sebesar 98% dari target yang ditentukan sebesar 93%. Pada tahun 2023, target yang ditentukan menurun dari tahun 2023 yaitu sebesar 92%, walaupun realisasinya meningkat, namun tidak signifikan yaitu sebesar 93,68%, artinya peningkatan realisasi hanya 1,68% yang lebih rendah dari tahun 2022 yang meningkat sebesar 5%. Penurunan capaian kinerja organisasi pada indikator Persentase Capaian Pelayanan Pelaksanaan Tugas DPRD yaitu merujuk pada dukungan administratif, teknis, dan operasional yang diberikan kepada anggota DPRD agar mereka dapat menjalankan fungsi, tugas, dan wewenangnya secara optimal. Penurunan capaian ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara hasil kerja aktual dengan tujuan organisasi, yang menunjukkan

bahwa pegawai belum mampu menjalankan tugasnya secara efisien dan tepat sasaran artinya efektivitas kerja pegawai yang dicapai belum optimal.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Untuk melihat lebih jauh mengenai efektivitas kerja pegawai, dapat dilihat dari hasil skor sasaran kerja pegawai. Nilai skor sasaran kerja pegawai memberikan gambaran yang lebih jelas tentang sejauh mana pegawai berkontribusi terhadap tujuan organisasi dan efektivitas kerjanya dalam periode yang ditentukan (Gomes, 2017). Sekretariat DPRD Provinsi Riau telah melakukan pengukuran Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Untuk nilai SKP pegawai tahun 2019-2023 yang dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Skor Sasaran Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai	Skor Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		
		1	2	3
2019	195	3	192	0
2020	198	2	196	0
2021	200	7	193	0
2022	195	3	192	0
2023	193	0	193	0

Sumber: Sekretariat DPRD Provinsi Riau (2025)

Keterangan:

- 1 = Di atas ekspektasi
- 2 = Sesuai Ekspektasi
- 3 = Dibawah ekspektasi

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa penilaian pegawai mayoritas berada pada posisi nilai 2 yang berarti sesuai dengan ekspektasi, hal ini menunjukan bahwa kualitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau tidak buruk akan tetapi hal ini masih berada pada target ekspektasi manajemen untuk mendapatkan pegawai yang memiliki level kerja di atas ekspektasi sebagai cerminan kualitas kerja terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tugas-tugas pokok dan fungsi dapat dijalankan dengan baik, belum ada dorongan yang kuat untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal atau inovatif. Efektivitas kerja tidak hanya diukur dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, tetapi juga dari kemampuan melampaui ekspektasi melalui peningkatan kualitas, efisiensi, dan kontribusi strategis terhadap tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, diantaranya budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja (Yulianto *et al.*, 2023; Adawiyah *et al.*, 2023).

Faktor pertama adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, sikap, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang dan diterima di dalam sebuah organisasi. Budaya ini membentuk cara pegawai berinteraksi, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas-tugas mereka. Adapun fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi di Sekretariat Provinsi Riau, berdasarkan

temuan awal hasil wawancara penulis dengan pegawai adalah masih kurang maksimalnya pegawai yang memiliki inovasi dan kemauan mengambil risiko, pegawai bawahan enggan menyampaikan ide atau kritik karena takut melanggar norma senioritas, terjadi *gap* komunikasi antara pimpinan dan staf, dan adanya kecenderungan praktik nepotisme atau tidak profesional dalam penempatan posisi (Wawancara dengan Rama, 13 Mei 2025). Dari hasil wawancara tersebut penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi belum diterapkan dengan optimal.

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins & Judge (2017), budaya organisasi yang kuat menciptakan rasa identitas bersama, mempererat hubungan antar anggota, dan menjadi pedoman perilaku yang konsisten di lingkungan kerja. Budaya yang positif akan memperjelas nilai-nilai yang dihargai oleh organisasi, sehingga setiap individu memahami harapan yang harus dipenuhi. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto *et al*, (2023) dan Pakpahan *et al.*, (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ihksan (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Isu kepemimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau mencuat seiring dengan terungkapnya kasus korupsi Surat Perintah Perjalanan Dinas (SPPD) fiktif yang melibatkan ratusan pegawai. Adanya kasus tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan di Sekretariat DPRD Provinsi Riau dinilai kurang efektif dalam mengawasi dan mengendalikan penggunaan anggaran, yang berkontribusi pada terjadinya penyalahgunaan dana publik.

Menurut Robbins & Judge (2017), pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas dan membangun kepercayaan melalui komunikasi terbuka dan konsisten. Hal ini membantu pegawai memahami peran, tanggung jawab, serta ekspektasi organisasi, sehingga dapat bekerja lebih efektif. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada efektivitas kerja pegawai. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Adawiyah *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fariska *et al.*, (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Faktor ketiga yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat pegawai menghabiskan sebagian waktunya setiap hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak langsung. Adapun fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja di Sekretariat Provinsi Riau, berdasarkan temuan peneliti dan hasil wawancara adalah lingkungan kerja pegawai juga masih belum sepenuhnya optimal dijumpai adalah beberapa ruang

kerja masih terasa sempit, terutama untuk unit yang memiliki jumlah pegawai cukup banyak. Ini kadang membuat ruang gerak terbatas dan menyulitkan jika ada kegiatan tim di dalam ruangan. Dari segi lingkungan non fisik juga dapat dilihat dari hubungan pegawai, dimana terlihat beberapa pegawai yang saling bersaing untuk mendapatkan perhatian atasan (Wawancara dengan Rama, 13 Mei 2025).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianto *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haris *et al.*, (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Pasolong (2018) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata efek dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan (Ferawati, 2017)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data harus menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau yang berjumlah 193 orang pegawai pada tahun 2024. Sampel yang diambil harus mewakili populasi, maka jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 130 responden. Penentuan jumlah awal anggota sampel berstrata dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *proportionate stratified random sampling*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Untuk menghimpun data yang diperlukan maka digunakan teknik pengumpulan data yaitu kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis (uji t dan uji koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, statistik yang digunakan mencakup jumlah data yang diteliti, nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (*mean*), dan deviasi standar, Fokus dari penelitian

ini yaitu efektivitas kerja (Y), budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan lingkungan Kerja (X3). Hasil analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efektivitas Kerja (Y)	130	18	30	24,25	2,421
Budaya Organisasi (X1)	130	42	69	55,35	6,054
Kepemimpinan (X2)	130	41	68	54,61	6,016
Lingkungan Kerja (X3)	130	26	40	32,69	2,842
Valid N (listwise)	130				

Sumber: Data olahan (2025)

Dari data tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Variabel efektivitas kerja (Y), skor jawaban minimum yang diperoleh adalah 18, sementara skor jawaban maksimum adalah 30. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 24,25, dengan standar deviasi sebesar 5,044.
2. Variabel budaya kerja (X1), skor jawaban minimum yang diperoleh adalah 42, sementara skor jawaban maksimum adalah 69. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 55,35, dengan standar deviasi sebesar 6,054
3. Variabel kepemimpinan (X2), skor jawaban minimum yang diperoleh adalah 41, sementara skor jawaban maksimum adalah 68. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 54,61, dengan standar deviasi sebesar 6,016
4. Variabel lingkungan kerja (X3), skor jawaban minimum yang diperoleh adalah 26, sementara skor jawaban maksimum adalah 40. Rata-rata skor jawaban berada pada angka 32,69, dengan standar deviasi sebesar 2,842.

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ dengan α 0,05, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini $df = n - 2$, $(130 - 2) = 128$ sehingga didapat r tabel untuk df (128) = 0,172. Berdasarkan analisis yang dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Data Efektivitas Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Efektivitas Kerja (Y)			
Y.1	0,431	0,172	Valid
Y.2	0,427	0,172	Valid
Y.3	0,277	0,172	Valid
Y.4	0,462	0,172	Valid
Y.5	0,588	0,172	Valid
Y.6	0,506	0,172	Valid
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0,378	0,172	Valid
X1.2	0,645	0,172	Valid
X1.3	0,634	0,172	Valid
X1.4	0,620	0,172	Valid
X1.5	0,589	0,172	Valid
X1.6	0,573	0,172	Valid
X1.7	0,660	0,172	Valid

X1.8	0,689	0,172	Valid
X1.9	0,687	0,172	Valid
X1.10	0,563	0,172	Valid
X1.11	0,594	0,172	Valid
X1.12	0,656	0,172	Valid
X1.13	0,685	0,172	Valid
X1.14	0,672	0,172	Valid
Kepemimpinan (X2)			
X2.1	0,282	0,172	Valid
X2.2	0,652	0,172	Valid
X2.3	0,749	0,172	Valid
X2.4	0,408	0,172	Valid
X2.5	0,344	0,172	Valid
X2.6	0,689	0,172	Valid
X2.7	0,739	0,172	Valid
X2.8	0,713	0,172	Valid
X2.9	0,760	0,172	Valid
X2.10	0,416	0,172	Valid
X2.11	0,327	0,172	Valid
X2.12	0,679	0,172	Valid
X2.13	0,724	0,172	Valid
X2.14	0,695	0,172	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
X1.1	0,325	0,172	Valid
X1.2	0,502	0,172	Valid
X1.3	0,485	0,172	Valid
X1.4	0,320	0,172	Valid
X1.5	0,229	0,172	Valid
X1.6	0,417	0,172	Valid
X1.7	0,328	0,172	Valid
X1.8	0,301	0,172	Valid

Sumber: Data olahan (2025)

Dari tabel 4 terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk efektivitas kerja (Y), budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3) di atas kriteria 0,172 (r tabel), jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah di atas 0,60 atau lebih. Pengujian dilakukan dengan SPSS menggunakan teknik *alpha cronbach's* dengan kriteria: Jika nilai alpha cronbach's > 0,60 maka dinyatakan reliable. Jika nilai alpha cronbach's < 0,60 maka dinyatakan tidak reliable.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Standar	Cronbach's Alpha	Keterangan
Efektivitas Kerja (Y)	0,60	0,712	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,910	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,60	0,898	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,670	Reliabel

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen efektivitas kerja (Y), budaya organisasi (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3)

menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov dengan pengambilan keputusan apabila nilai asymp sig uji K- S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,47784334
Most Extreme Differences	Absolute	,049
	Positive	,030
	Negative	-,049
Test Statistic		,049
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, dimana nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan persyaratan uji normalitas dapat terpenuhi untuk pengujian hipotesis.

Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10, jika nilai *tolerance* lebih dari 10% atau *VIF* kurang dari 10, maka dikatakan model regresi bebas dari segala multikolinearitas (Ghozali, 2018). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	,541	1,848
Kepemimpinan (X2)	,721	1,387
Lingkungan Kerja (X3)	,567	1,764

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa *VIF* untuk seluruh variabel bebas <10 dan begitu juga nilai *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat menggunakan Uji glejser. Dalam uji ini apabila bila signifikansi > 0,05 atau kesalahan menolak data maka tidak terdapat

gejala heteroskedastisitas, model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedastisitas

	Model	Sig
1	(Constant)	,002
	Budaya Organisasi (X1)	,734
	Kepemimpinan (X2)	,335
	Lingkungan Kerja (X3)	,056

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel 8 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen menunjukkan nilai signifikansi di atas tingkat 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,078	1,629		,662
	Budaya Organisasi (X1)	,118	,030	,294	3,977
	Kepemimpinan (X2)	,115	,026	,287	4,475
	Lingkungan Kerja (X3)	,317	,062	,372	5,151

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari di atas dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,078 + 0,118X_1 + 0,115 X_2 + 0,317 X_3$$

Interpretasi dari hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,078 menunjukkan bahwa apabila variabel independen yaitu budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, tidak ada atau bernilai 0 maka nilai variabel dependen yaitu efektivitas kerja adalah sebesar 1,078
2. Koefisien regresi (b_1) budaya organisasi (X1) mempunyai nilai positif sebesar 0,118. Hal ini dapat diartikan bahwa jika budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,118 satuan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin semakin tinggi pula efektivitas kerja
3. Koefisien regresi (b_2) kepemimpinan (X2) mempunyai nilai positif sebesar 0,115. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,115 satuan. Artinya semakin baik kepemimpinan maka semakin semakin tinggi pula efektivitas kerja

4. Koefisien regresi (b_3) lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai positif sebesar 0,317. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka efektivitas kerja akan meningkat sebesar 0,317 satuan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula efektivitas kerja

Uji t (Uji Hipotesis)

Untuk dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen, maka dibandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta membandingkan nilai signifikan t dengan *level of significant* (α). Nilai dari *level of significant* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dapat dihitung sebagai berikut Nilai t_{tabel} dengan jumlah periode pengamatan (n) = 130, jumlah variabel (k) = 4, dengan taraf signifikansi α = 5% atau 0,05 dan *degree of freedom* (df) = $n-k = 130-4 = 126$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel termasuk *intersep*), sehingga diperoleh nilai t tabel 1,979. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut: (1) Apabila t hitung < dari t tabel dan nilai sig > α (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak berpengaruh. (2) Apabila t hitung > t tabel dan nilai sig < α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada rangkuman tabel berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,078	1,629		,662	,509
Budaya Organisasi (X1)	,118	,030	,294	3,977	,000
Kepemimpinan (X2)	,115	,026	,287	4,475	,000
Lingkungan Kerja (X3)	,317	,062	,372	5,151	,000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

Dari tabel 10 dapat dijelaskan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja (Hipotesis 1)

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,977 dan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai t hitung (3,977) > t tabel (1,979) dan nilai sig 0.000 < 0,05, maka H_a diterima, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,118 dan bernilai positif, artinya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja (Hipotesis 2)

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,977 dan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai t hitung (4,475) > t tabel (1,979) dan nilai sig 0.000 < 0,05, maka H_a diterima, serta nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dan bernilai positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja (Hipotesis 3)

Diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,977 dan nilai signifikansi 0.000. Karena nilai t hitung (4,475) > t tabel (1,979) dan nilai sig 0.000 < 0,05, maka H_a diterima, serta nilai

koefisien regresi sebesar 0,317 dan bernilai positif, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

Hasil Uji Koefisien Determinasi

. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel 11 Hasil Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,619	1,495

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan (2025)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,619 atau 61,9%. Artinya, budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 61,9%, sedangkan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Hal ini ditopang oleh nilai rata-rata yang baik pada seluruh tujuh indikator budaya organisasi mulai dari inovasi, fokus pada detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, sikap proaktif, hingga kestabilan yang mencerminkan atmosfer kerja yang mendukung kinerja optimal. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan konsisten secara nyata memperkuat efektivitas organisasi karena nilai-nilai inti diinternalisasi ke dalam praktik kerja sehari-hari. budaya yang adaptif terhadap inovasi, pembelajaran, dan kolaborasi antartim menjadi fondasi utama untuk merespons perubahan secara responsif dan produktif.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemimpin, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Pengaruh ini diperkuat oleh rata-rata nilai baik pada setiap indikator kepemimpinan yang diukur, mencakup: bersikap adil,

memberi sugesti atau saran, mendukung tujuan, katalisator perubahan, menciptakan rasa aman, menjadi wakil organisasi, dan menjadi sumber inspirasi sehingga kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Riau.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Pengaruh tersebut dapat dijelaskan melalui tujuh indikator kepemimpinan, yang sejalan dengan berbagai pendapat ahli. Menurut Robbins dan Judge (2022), pemimpin yang adil akan menciptakan kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja. Kedua, memberi sugesti atau saran mencerminkan kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang konstruktif. Yukl (2013) menyatakan bahwa pemimpin yang memberikan umpan balik secara positif dapat meningkatkan motivasi kerja dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Edmondson (2019) menjelaskan bahwa pemimpin yang menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis memungkinkan pegawai untuk berani menyampaikan ide, mengambil risiko, dan belajar dari kesalahan tanpa takut disalahkan. Ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan efektivitas kerja. Sementara itu, menjadi wakil organisasi menunjukkan peran pemimpin dalam merepresentasikan nilai-nilai, visi, dan integritas organisasi. Menurut Northouse (2021), pemimpin efektif harus mampu menjadi representasi organisasi dalam berbagai konteks, baik internal maupun eksternal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Riau. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan, meningkatkan konsentrasi, serta mendukung pencapaian produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud mencakup faktor-faktor seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, serta hubungan sosial antarpegawai. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2022) menegaskan bahwa suasana kerja yang harmonis, dukungan sosial, dan keterbukaan komunikasi menjadi komponen penting dari lingkungan kerja yang berkontribusi pada kepuasan dan efektivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara emosional dan profesional dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, memperkuat keterikatan kerja (*employee engagement*), dan meminimalisasi konflik di tempat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

2. kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dapat dicapai.

Saran

1. Bagi Instansi
 - a. Untuk meningkatkan efektivitas kerja, instansi disarankan untuk membangun budaya apresiasi yang lebih kuat di lingkungan kerja, baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. dan menerapkan sistem penghargaan secara berkala, guna memberikan pengakuan yang layak atas kontribusi pegawai
 - b. Untuk meningkatkan budaya organisasi instansi, disarankan untuk menciptakan iklim kerja yang lebih terbuka terhadap ide-ide baru dan pengambilan risiko yang terukur. Pegawai perlu diberikan ruang untuk menyampaikan gagasan tanpa rasa takut akan penolakan atau kegagalan.
 - c. Persepsi pegawai terhadap peran kepemimpinan dalam mendorong perubahan masih kurang optimal. Untuk itu, instansi disarankan untuk memperkuat kapasitas kepemimpinan melalui pelatihan yang berfokus pada kemampuan manajerial, komunikasi perubahan, serta kepemimpinan transformasional
 - d. Untuk menciptakan lingkungan non fisik yang lebih baik, instansi disarankan untuk memperkuat komunikasi interpersonal untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan metode gabungan (*mixed methods*) dengan wawancara.
 - b. Disarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, atau beban kerja, guna memperoleh hasil yang lebih lengkap dan akurat dalam memahami determinan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, St. N, R., Tahir, M. Arfah, S. R (2023) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas Kerja pegawai di kantor desa biringala Kecamatan barombong kabupaten gowa. *Jurnal Unimus*. 4 (5)
- Ambia, N (2018) Pengaruh Efektivitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kelurahan Sidorame Barat I Kecamatan Medan Perjuangan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*. 3 (1): 214:262
- Armansyah, (2021) *Motivasi Intrinsik Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta*. Jember: CV Azka Pustaka.

- Fariska, D, Kirana, K. C, & Subiyanto, D (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Coopetition*. 8 (1).
- Fauzi, A., Rostina, R., Inayati, S. N., Roziqin, A., & Rusady, M. V. (2024). Evaluasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(4), 888–895. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2109>
- Hariana, D (2020) Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bapelitbang) Kabupaten Bintan. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Pembangunan Tanjungpinang.
- Haris, K Tewal, B & Uning, Y (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. 11 (1): 506-516
- Ikhsan, A (2020) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah. *Jurnal JDM*, 3 (2): 182 - 195
- Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325-333.
- Pakpahan, B, H, Bangun, L, D, Nasution, L & Muharwan, A (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika Akuntansi Bisnis dan Keuangan*. 1 (1); 1-8
- Robbins, P. S & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1,. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017) Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi. Aksara.
- Sinambela, L.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Sokid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Sinar Grafika Offset
- Steers, Richard M (2020). *Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku)*, (Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suyanto, B (2025) Polda kumpulkan ratusan pegawai Sekwan DPRD Riau terkait SPPD Fiktif. <https://www.antaranews.com/berita/4591334/polda-kumpulkan-ratusan-pegawai-sekwan-dprd-riau-terkait-sppd-fiktif>
- Zainuddin, M & Nasikhah, A (2020) peran budaya organisasi Dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4 (2): 1-41