***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN MERAUKE***

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SERVICE. ENVIRONMENT OF MERAUKE REGENCY*

**Muhammad Majiid Maulana**

Program Studi : Manajemen, Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Musamus

Merauke

2022

E-Mail : [muh.majiidmaulana22@gmail.com](mailto:muh.majiidmaulana22@gmail.com)

**ABSTRAK**

**MUHAMMAD MAJIID MAULANA, (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke,* (dibimbing oleh Maria Kaok).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke berjumlah 50 orang. Dengan teknik pengambilan sampel, *sampling jenuh*. Sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang responden. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dengan program komputer *statistical program for society science* (SPSS)versi 26.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( dan budaya organisasi ( secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke. dibuktikan dengan nilai variabel gaya kepemimpinan ( diperoleh nilai thitung 4,123 > ttabel 2,01174 dengan nilai taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan nilai variabel budaya organisasi ( diperoleh nilai thitung 3.600 > ttabel 2,01174 dengan nilai taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Hasil uji F menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan ( dan budaya organisasi ( secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke. dibuktikan dengan nilai variabel gaya kepemimpinan ( dan budaya organisasi ( diperoleh nilai Fhitung 34,442 > Ftabel 3,20 dengan nilai taraf signifikansi 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai**

***ABSTRACT***

***MUHAMMAD MAJIID MAULANA, (2022). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance at the Service. Environment of Merauke Regency, (Supervised by Maria Kaok).***

*This study aims to determine the effect of leadership style and organizational culture on employee performance at the Merauke Regency Environmental Service. The population in this study were 50 employees at the Merauke Regency Environmental Service. The sample in this study was 50 respondents selected with the saturated sampling technique. This research approach is a quantitative approach using multiple linear regression analysis techniques, with a computer program statistical program for social science (SPSS) version 26.*

*The results of the t-test indicated that the leadership style ( and organizational culture ( variables partially positively and significantly influence employee performance (Y) at the Merauke Regency Environmental Service, evidenced by the value of the leadership style variable ( obtained by the value of tcount 4,123 > ttable 2,01174 with a significance level value of 0,000 < 0,05. Meanwhile, the value of the organizational culture variable ( was obtained with a tcount 3,600 > ttable 2,01174 with a significance level of 0,001 < 0,05. The results of the F-test shows that the leadership style ( and organizational culture ( variables simultaneously positively and significantly influence employee performance (Y) at the Merauke Regency Environmental Service, evidenced by the value of the leadership style variable ( and organizational culture ( obtained the value of Fcount 34,442 > Ftable 3,20 with a significance level value of 0,000 < 0,05.*

***Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance***

**Pendahuluan**

1. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri di dalam lembaga instansi pemerintah pusat, daerah maupun swasta karena keberhasilan manajemen organisasi dan lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan bagian dari salah satu ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal tersebut dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai sistem pengelolanya, dan agar sistem tersebut berjalan, dalam pengelolaannya memerlukan beberapa aspek penting, seperti keterampilan teknis dan analitis, keterampilan berinteraksi sosial, dan keterampilan atau kecakapan hidup serta aspek-aspek lainnya. Sebagaimana seperti yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2017), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2019), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pentingnya peranan sumber daya manusia maka setiap instansi harus memperhatikan tingkat kemampuan gaya kepemimpinan yang memiliki keterampilan teknis dan analitis serta keterampilan berinteraksi sosial, sehingga mampu di dalam mengarahkan, menggerakan, dan mengontrol seluruh unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi instansi tersebut. Serta dapat di implementasikan kepada seluruh pegawainya sehingga diharapkan dapat terciptanya iklim kekeluargaan yang baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan yang dianggap mampu melihat situasi dan kondisi perkembangan bagi kehidupan organisasi instansi dan kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang. Maka kepemimpinan yang efektif dapat memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi intansi. Sebagaimana yang dijelaskan menurut Hasibuan (2014), bahwa kepemimpinan adalah gaya seseorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur. Dan menurut Hidayat (2018), mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Tanpa gaya kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan instansi mungkin menjadi lemah karena perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadi sedangkan instansi bergerak untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat diperlukan bila lembaga intansi ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan yang diharapkan oleh instansi itu sendiri.

Selain gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi instansi atau pegawai dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Dimana budaya organisasi mampu menciptakan keterampilan atau kecakapan hidup yang diinginkan atau budaya yang kuat akan norma, nilai dan kepercayaan sehingga hal-hal tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau pola perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada didalam suatu organisasi instansi sehingga dapat berpengaruh serta berimplikasi tehadap kinerja pegawai yang ada dalam suatu organisasi instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari para ahli yang menyatakan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan pola perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani konsumen dan mencapai tujuan organisasi, Wirawan (2014). Selain itu Mangkunegara (2015), mengatakan budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Artinya daya tarik norma, nilai, dan keyakinan organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan manajemen.

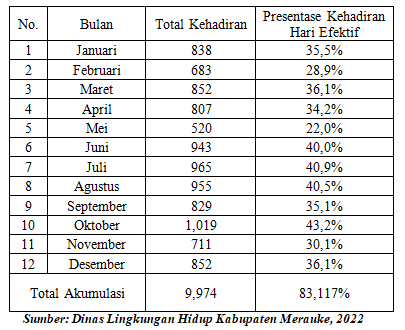
Untuk mendapatkan kinerja dan manajemen yang baik dapat dilihat dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang dijalankan karena salah satu faktor penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai didalam suatu lembaga instansi adalah gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yakni cara yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya tanpa adanya gaya kepemimpinan hubungan antar tujuan perorangan dan tujuan instansi akan menjadi lemah. Dengan begitu gaya kepemimpinan dapat mendorong terciptanya budaya organisasi, budaya oragnisasi yang baik didalam suatu lembaga instansi akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku para anggotanya atau pekerjanya termasuk kerelaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan begitu dapat diartikan bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Afandi (2018), yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dan menurut Nawawi (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke pengaruh gaya kepemimpinan seorang pimpinan diharapkan dapat menciptakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat yang ada di wilayah Kabupaten Merauke, serta tercapainya tujuan yang diharapkan bagi pimpinan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke itu sendiri. Hal tersebut yang menjadikan peluang dan sasaran bagi kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke dalam menciptakan keterampilan atau kecakapan hidup dalam segi budaya organisasi yang di inginkan atau budaya organisasi yang kuat akan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma, perilaku-perilaku yang nantinya diharapkan dapat dianut oleh organisasi instansi itu sendiri. Maka, upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya organisasi yang baik, melalui asas-asas kepemimpinan yang dijalankannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang professional bagi para pegawai yang ada.

Adanya perbedaan sudut pandang terkait gaya kepemimpinan yang dijalankan. Perbedaan gaya kepemimpinan berdampak terhadap kinerja pegawai seperti dugaan adanya laporan dari masyarakat pelanggan sampah yang mengatakan bahwa adanya pengambilan sampah bagi rumah tangga yang tidak berlangganan sampah atau tidak berstiker langganan, sehingga dapat diasumsikan kurang adanya pengarahan, penggerakan, pengontrolan serta pengawasan dari pada penanggung jawab terhadap unit kerja bersangkutan yang terdapat didalam organisasi instansi.

Selain itu, pengaruh gaya kepemimpinan juga berdampak terhadap budaya organisasi instansi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Sehingga budaya organisasi instansi yang dijalankan dapat menghasilkan kinerja yang kurang optimal, adanya pegawai yang berkerja sambil mengobrol dalam melayani masyarakat didalam melakukan pembayaran retribusi sampah sehingga kurangnya nilai-nilai tanggung jawab, kedispilinan dan prinsip dasar terhadap perkerjaan yang ada. Untuk itu, dapat diasumsikan kurang adanya budaya organisasi yang kuat akan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma-norma, perilaku-perilaku yang dianut oleh organisasi instansi, sehingga mempengaruhi tindakan atau pola perilaku pegawai yang ada.

Berikut ini merupakan akumulasi data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke Tahun 2021.



Berdasarkan data absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke diatas, perlu diketahui hari efektif kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Pertahun 2021 terhitung dari bulan Januari hingga Desember yakni sebanyak 236 hari. Untuk itu, dapat dilihat bahwa terdapat beberapa kendala dibagian absensi yaitu pada bulan Februari, Mei, dan November yang terdapat penurunan presentase kehadiran yang menyebabkan kinerja pegawai kurang maksimal dilihat dari permasalahan yang telah dijabarkan diatas.

Adapun perhitungan presentase kehadiran diatas dengan persamaan: total kehadiran/236 (hari efektif)\*100%. Sehingga, menghasilkan nilai presentase kehadiran seperti pada tabel, Maka sama halnya dengan total akumulasi kehadiran yang mana perhitungan tersebut menggunakan persamaan: total akumulasi/12 (bulan)\*100%. Sehingga, menghasilkan total nilai presentase kehadiran sebesar 83,117%.

Dampak dari beberapa permasalahan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang ada sangat berpengaruh terhadap budaya organisasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta berdampak kuat terhadap kinerja pegawai dan keberlangsungan manajemen.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke”.

**Metode Penelitian**

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke, yang beralamatkan di jalan Perternakan Mopah Lama, No.140, Kelurahan Rimba Jaya, Kecamatan Merauke, Kabupaten Merauke.

1. Populasi dan Sampel
2. Populasi

Populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2016).

Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke sebanyak 50 orang pegawai.

1. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2016).Metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *nonprobality sampling* dengan menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* sendiri yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke berjumlah 50 orang pegawai maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi atau keseluruhan dari pada populasi.

1. Teknik Pengumpulan Data
2. Metode Observasi (Pengamatan)

Observasi yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan instansi.

1. Metode Interview (Wawancara)

Interview yakni proses saling memberikan informasi atau ide melalui pertanyaan dan jawaban, yang pada akhirnya dapat disimpulkan sebuah makna atau topik yang dibicarakan.

1. Metode Kuesioner

Kuesioner yakni teknik dengan memuat sejumlah pernyataan atau pertanyaan yang akan dijawab oleh sampel yang dipilih. Dalam penelitian ini, teknik ini digunakan peneliti dalam bentuk kuesioner yang diberikan kepada responden berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

1. Teknik Analisis Data
2. Uji Kualitas Data
3. Uji Validitas

Uji validitas yakni suatu teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur, menguji, dan membuktikan suatu instrument dapat dipercayai kebenaranya sesuai dengan kenyataanya. *Kuesioner* dapat dikatakan valid atau sah apabila pernyataan (pertanyaan) yang ada pada *kuesioner* mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur pada *kuesioner* tersebut, Ghozali (2016).

1. Uji Validitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan dalam penelitian secara konsisten sehingga menghasilkan data yang sama. Pengujian yang tepat dapat dilakukan dengan cara melakukan pengukuran secara berulang pada gejala yang sama dengan pengukuran yang sama, Ghozali (2016).

1. Analisis Data
2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara beberapa variabel terhadap satu buah variabel, Ghozali (2016). Adapun model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:



1. Pengujian Hipotesis
2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menjelaskan serta mengukur apakah masing-masing variabel *independen* (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen* (terikat) dan untuk menunjukan terjadinya penerimaan atau penolakan hipotesis, Ghozali (2016).

Sehingga, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cara:

* Membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan ketentuan:

1. Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

* Melihat angka signifikansi, dengan ketentuan:

1. Jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.
3. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menjelaskan serta mengukur apakah semua variabel *independen* (bebas) yang dimasukan dalam model regresi mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* (terikat) dan untuk menunjukan terjadinya penerimaan atau penolakan hipotesis, Ghozali (2016).

Sehingga, pengambilan keputusannya dapat dilakukan dengan cara:

* Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel, dengan ketentuan:

1. Jika Fhitung > Ftabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Jika Fhitung < Ftabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

* Berdasarkan angka signifikansi, dengan ketentuan :
  + - 1. Jika signifikansi < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
      2. Jika signifikansi > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

1. Uji Koefisiensi Determinasi

Uji koefisiensi determinasi (R2) digunakan untuk menjelaskan serta mengukur besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan variabel *independen* (bebas) terhadap variabel *dependen* (terikat), Ghozali (2016).

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengukur dan mendeteksi apakah data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yaitu data dari variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat) yang digunakan telah berdistribusi secara normal atau tidak, Ghozali (2016).

Jika signifikansi > 0,05 maka, data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka, data tidak berdistrubusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas data yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *independen* (bebas) berhubungan secara *linear* atau saling berkorelasi. Model regresi yang baik dinyatakan apabila tidak adanya masalah multikolinearitas.

Berdasarkan asumsi jika nilai toleransi < 0,01 dan nilai VIF > 10 maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas dan jika nilai toleransi > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadinya masalah multikolinearitas, Ghozali (2016).

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui serta menguji apakah model regresi memiliki keragaman eror yang sama atau tidak. Asumsi keragaman eror yang sama disebut dengan homokedastisitas, Sedangkan heteroskedastisitas jika keberagaman nilai erornya tidak kostan atau berbeda, Ghozali (2016).

Berdasarkan asumsi apabila nilai dari hasil uji *Glejser* ditemukan nilai signifikansi dari variabel *independen* terhadap nilai *Absolut Residual* < 0,05 maka mengandung heteroskedastisitas dan apabila nilai dari hasil uji *Glejser* ditemukan nilai signifikansi dari variabel *independen* terhadap nilai *Absolut Residual* > 0,05maka tidak mengandung heteroskedastisitas.

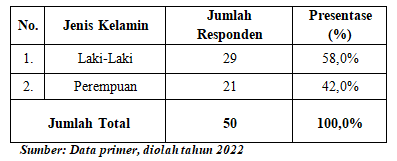
**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti untuk mengetahui “pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke” dengan membagikan kuesioner kepada 50 orang pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke yang dipilih sebagai responden.

1. Jenis Kelamin

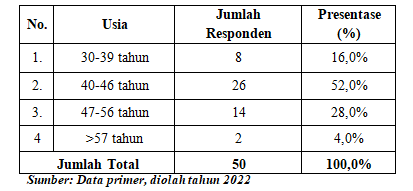
Berdasarkan data penelitian lapangan yang dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner penelitian, peneliti memperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:



Berdasarkan data tabel 4.1 (Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin) diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 29 orang atau 58,0% lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 orang atau 42,0%.

1. Usia

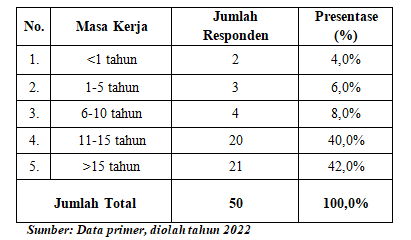
Berdasarkan data penelitian lapangan yang dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner penelitian, peneliti memperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:



Berdasarkan data tabel 4.2 (Karakteristik Responden Berdasarkan Usia) diatas, jumlah responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 8 orang atau 16,0%, responden yang berusia 40-46 tahun berjumlah 26 orang atau 52,0%, sedangkan responden yang berusia 47-56 tahun berjumlah 14 orang atau 28,0% dan responden yang berusia lebih dari 57 tahun berjumlah 2 orang atau 4,0%.

1. Masa Kerja

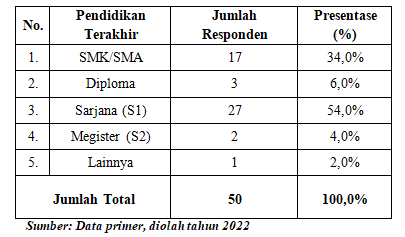
Berdasarkan data penelitian lapangan yang dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner penelitian, peneliti memperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:



Berdasarkan data tabel 4.3 (Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja) diatas, dapat dilihat bahwa responden yang berkerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang atau 4,0%, responden yang berkerja selama 1-5 tahun sebanyak 3 orang atau 6,0%, responden yang berkerja selama 6-10 tahun sebanyak 4 orang atau 8,0%, sedangkan responden yang berkerja selama 11-15 tahun sebanyak 20 orang atau 40,0%, dan responden yang berkerja selama lebih dari 15 tahun sebanyak 21 orang atau 42,0%.

1. Pendidikan Terakhir

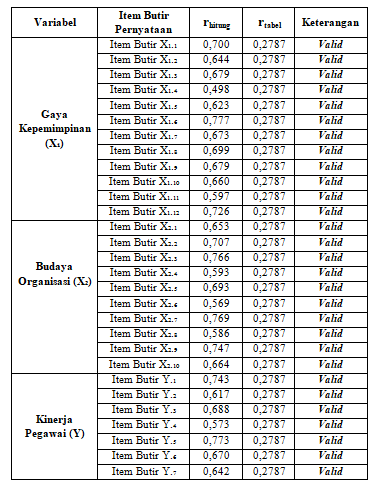
Berdasarkan data penelitian lapangan yang dilakukan peneliti dari penyebaran kuesioner penelitian, peneliti memperoleh data tentang pendidikan terakhir responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

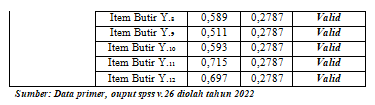


Berdasarkan data tabel 4.4 (Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir) diatas, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 17 orang atau 34,0%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang atau 6,0%, responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 27 orang atau 54,0% , sedangkan responden yang memiliki pendidikan terakhir Megister (S2) sebanyak 2 orang atau 4,0%, dan responden yang menjawab pendidikan akhir, Lainnya sebanyak 1 orang atau 2,0%.

1. Hasil Analisis Data
2. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan peneliti yakni dengan menjumlahkan keseluruhan sampel yang terdapat pada populasi dengan jumlah 50 orang yang dimana (N) = 50 sampel dengan taraf signifikansi sebesar 5% ( = 0,05), sehingga menghasilkan rtabel sebesar, 0,2787 Dengan rumus baca yakni: rtabel df = N-2 atau 50-2 = 48 kemudian dapat dilihat pada rtabel. Sedangkan untuk rhitung dapat dilihat pada tabel *Correlation* (dilihat pada lampiran), Tabel berikut menunjukan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan didalam penelitian ini.

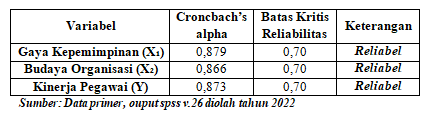




Pada tabel 4.8 (Hasil Uji Validitas) diatas, dapat dilihat bahwa keseluruhan dari item pernyataan memiliki nilai rhitung > rtabel dengan taraf signifikansi 0,05 dimana rtabel = 0,2787 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item butir pernyataan yang terdapat pada variabel penelitian dinyatakan valid.

1. Hasil Uji Reliabilitas

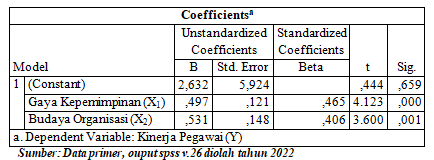
Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Croncbach’s Alpha ()*. Dengan kriteria jika hasil pengujian *Croncbach’s Alpha* > 0,70 maka variabel dapat dikatakan reliabel. Dan jika koefisien *Croncbach’s Alpha* ≤ 0,70 maka variabel dapat dikatakan tidak reliabel, Ghozali (2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel *Reliability Statistics* (dilihat pada lampiran).



Pada tabel 4.9 (Hasil Uji Reliabilitas) diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai memiliki nilai yang lebih besar dari 0,70 yang berarti seluruh item butir pernyataan dari setiap indikator variabel didalam lembar kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

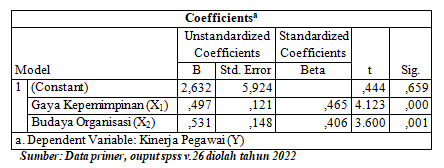
Untuk mengetahui pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke, maka perlu digunakannya analisis regresi linier berganda. Maka hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:



Pada tabel 4.10 (Hasil Analisis Regresi Linier Berganda) diatas, dapat dilihat bahwa koefisiensi regresi variabel bebas (*independen)* yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan () sebesar 0,497 atau 49,7% dan budaya organisasi () sebesar 0,531 atau 53,1% sedangkan nilai parameter konstan sebesar 2,632 atau 2,63% dan std.e sebesar 5,924 atau 5,92%.

1. Hasil Pengujian Hipotesis
2. Uji Parsial (t)
3. Hipotesis 1

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Pengambilan keputusan pada uji ini yakni dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Jika thitung > ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Namun, sebaliknya jika thitung < ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.



Pada tabel 4.11(Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)) perhitungan nilai thitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 4,123 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dimana ( = 0,05) sehingga diperoleh ttabel sebesar 2,01174.

Hal tersebut menunjukan bahwa nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 4,123 > 2,011 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya, dapat dinyatakan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Hipotesis 2

Pada tabel 4.11 (Hasil Uji t (Hipotesis Parsial)) perhitungan nilai thitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,600 dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dimana ( = 0,05) sehingga diperoleh ttabel sebesar 2,01174.

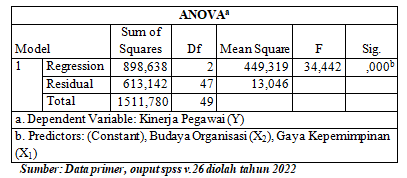
Hal tersebut menunjukan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 3,600 > 2,011 dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,05. Artinya, dapat dinyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

1. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel dan dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% dimana ( = 0,05). Uji F memiliki pengaruh signifikan apabila Fhitung > Ftabel atau probabilitas kesalahannya kurang dari 5% (P < 0,05).

1. Hipotesis 3

Adapun hasil dari pengujian F yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

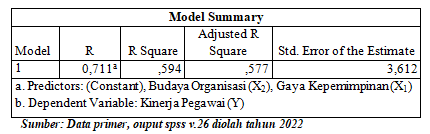


Pada tabel 4.12 (Hasil Uji F (Hipotesis Simultan)) diperoleh nilai Fhitung sebesar 34,442 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,20.

Sehingga nilai tersebut menunjukan bahwa Fhitung > Ftabel dengan angka 34,4 > 3,20. Dan dapat dilihat juga dengan nilai taraf signifikansi probabilitasnya yaitu 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

1. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Nilai koefisiensi determinasi antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila (*Adjusted R-Square*)menghasilkan perhitungan mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya apabila (*Adjusted R-Square*) mendekati 0 (nol), maka dapat dikatakan semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah berikut:



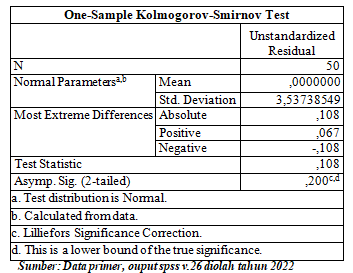
Pada tabel 4.13 (Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2)) Peneliti mengambil data pada kolom *Adjusted R-Square* dikarenakan penelitian yang dilakukan memiliki veriabel bebas lebih dari satu, maka dapat dinyatakan (R2) sebesar 0,577. Sedangkan sisanya 42,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

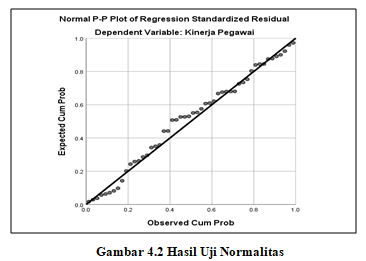
Terdapat 3 (tiga) tahap pengujian asumsi klasik didalam penelitian ini, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengukur dan mendeteksi apakah data yang digunakan untuk menguji hipotesis yang ada yakni variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat) telah berdistribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan jika signifikansi > 0,05 maka data yang telah digunakan berdistribusi secara normal. Namun, jika signifikansi < 0,05 maka data yang telah digunakan tidak berdistribusi secara normal. . Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:



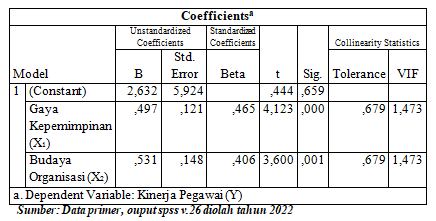
Pada tabel 4.15 (Hasil Uji Normalitas) diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji (*One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test*) diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Maka, dapat dinyatakan data yang telah digunakan berdistribusi secara normal. Adapun gambar normal p-p plot dari hasil uji normalitas sebagai berikut:



Pada gambar 4.2 (Hasil Uji Normalitas) diatas, menunjukan bahwa titik-titik pada gambar (*Normal P-P Plot Of Reggression Standardized Residual*) tersusun mengikuti garis diagonal. Sehingga, dapat dinyatakan data variabel yang digunakan dalam model persamaan regresi penelitian cenderung berdistribusi secara normal.

1. Uji Multikolinearitas

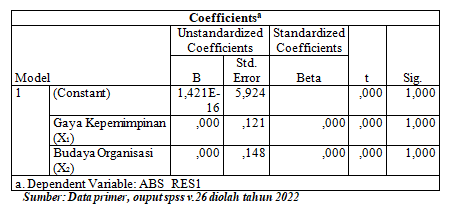
Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (bebas) berhubungan secara linear atau saling berkorelasi. Dengan ketentuan jika nilai toleransi < 0,01 dan nilai VIF > 10 maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Namun, jika nilai toleransi > 0,01 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadinya masalah multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:



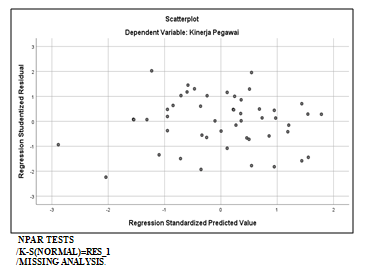
Pada tabel 4.16 (Hasil Uji Multikolinearitas) diatas, dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas (*Coefficientsa*)diperoleh angka tolerance gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 0,679 > 0,01. Dan dapat dilihat juga nilai *variance infolation factor* (VIF) dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) diperoleh angka sebesar 1,473 < 10. artinya, model regresi dinyatakan tidak terjadinya masalah multikolinearitas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki keragaman eror yang sama atau tidak. Untuk mengetahui serta menguji ada dan tidaknya pengaruh heteroskedastisitas maka perlu menggunakan pengujian *Glejser,* Dengan ketentuan apabila nilai dari hasil uji *Glejser* ditemukan nilai signifikansi dari variabel bebas (*independen*) terhadap nilai *Absolut Residual* < 0,05 maka mengandung heteroskedastisitas. Namun, jika nilai *Absolut Residual* > 0,05 maka tidak mengandung heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:



Pada tabel 4.15 (Hasil Uji Heteroskedastisitas) diatas, dapat dilihat bahwa uji (*Glejser*) diperoleh nilai signifikansi dari variabel bebas (*independen*) terhadap nilai *Absolut Residual* variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) sebesar 1,000 atau 1,00 > 0,05. Maka, dapat dinyatakan model regresi memiliki keragaman eror yang sama atau tidak mengandungnya heteroskedastisitas. Adapun gambar scatterplot dari hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Pada gambar 4.3 (Hasil Uji Heteroskedastisitas) diatas, menunjukan bahwa titik-tiik yang terdapat pada gambar (*scatterplot*) menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, serta teratur dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya pengaruh heteroskedastisitas.

**Penutup**

1. Kesimpulan
2. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke, dengan hasil pengujian hipotesis pertama (uji t) diperoleh nilai thitung 4,123 > 2,01174 ttabel dan nilai taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Secara parsial, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke, dengan hasil pengujian hipotesis kedua (uji t) diperoleh nilai thitung 3.600 > 2,01174 ttabel dan nilai taraf signifikansi 0,001 < 0,05.
4. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Merauke, dengan hasil pengujian hipotesis ketiga (uji F) diperoleh nilai Fhitung 34,442 > Ftabel 3,20 dan nilai taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Saran
6. Bagi Instansi

Diharapkan agar dapat meningkatkan dan mempererat hubungan antar atasan dan bawahan sehingga dapat terciptanya iklim kerja yang diharapkan bagi pihak terkait serta terbangunya team work yang terstruktur berlandaskan koordinasi antar lini baik dari atas maupun dari bawah. Dengan begitu, tujuan perorang dan tujuan bersama dapat tercapai. Selain itu, untuk meningkatkan budaya organisasi diharapkan agar kiranya pihak terkait dapat mempertahankan hubungan antar sesama pegawai sehingga terjalinnya kerjasama dan orientasi tim yang berlandaskan akan nilai, keyakinan, norma, perilaku yang dianut didalam nya. Dengan begitu, dapat terciptanya budaya organisasi antar pegawai yang kuat dan harmonis. Sehingga, tujuan perorangan dan tujuan bersama dapat tercapai dan dapat menghasilkan kinerja baik maupun optimal bagi pegawai yang ada.

1. Bagi Akademisi

Diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi maupun acuan bagi mahasiswa/i Universitas Musamus Merauke terkhususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen dalam melengkapi penelitian yang sejenis dimasa yang akan datang.

1. Bagi Penaliti Selanjudnya

Diharapkan agar hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi calon mahasiswa/i terkhususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manejemen yang nantinya akan melakukan penelitian yang serupa dibidang yang sama ataupun sekedar menambah wawasan, pengetahuan serta menjadi perbandingan dalam melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadikan pengembangan bagi peneliti selanjudnya.

**Daftar Pustaka**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Teori, Konsep, dan Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Antou, D. O. 2013. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 1*(4).* 151-159.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen.* Surabaya: CV. Jagad Publishing.

Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi), Cetakan kesatu*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja.* Jakarta: Mitra Wacana Media.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Universitas Diponogoro.

Hamali, Ali Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Seru.

Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Ke-1.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hendriyaldi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi (BENEFITA)*, *4(1).* 26-38.

Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, *1(1).* 141-150.

Indah, D. R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap *Maintenance Departement* PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *43(1).* 1-9.

Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Kasawan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja, Edisi: Kesatu.* Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik, Cetakan Keempat.* Depok: PT. Grafindo.

Luthans, F. 2009. *Perilaku Organisasi, Ed. Sepuluh.* Yogyakarta: Andy Offset.

Mahendro, Donni. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: Rafika Aditama.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja.* Jakarta: Kencana.

Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Pendidikanku.Org (2020, 13 Februari). *Pengertian Manajemen Kepegawaian Menurut Para Ahli*. Dikutip 27 Februari 2022 dari Pendidikanku.Org : <https://pendidikanku.org/2020/02/pengertian-manajemen-kepegawaian.html>.

Rivai Zainal, Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Roni, K. A. & Martyah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains (JMS)*, *1(1).* 1-8.

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinierja.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D Cetakan ke-23.* Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV.

Suparno, J. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Satlantas Polres Kediri*)*. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 06*(03).* 47-57.

Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stress dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pimpinan Visioner, Ed. H. Adkon.* Bandung: Alfabeta.

Wirawan. 2014. *Budaya dan Iklim Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.