



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Sri Langgeng Ratnasari<sup>1)</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>2)</sup>**

Email: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia<sup>1)</sup>

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia<sup>2)</sup>

### Info Artikel

Diserahkan Sept 2021  
Diterima Okt 2021  
Diterbitkan Des 2021

#### Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,  
Budaya Organisasi,  
Motivasi,  
Lingkungan Kerja,  
Kinerja Pegawai

#### Keywords:

*Leadership Style,  
Organizational  
Culture, Motivation,  
Work Environment,  
Employee Performance*

### Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian adalah 87 pegawai BMG Kota Batam. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode sensus, dimana responden sebanyak 87 pegawai. Analisis yang pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut, (1). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Abstract

*This study is a quantitative study, with the aim of analyzing the influence of Leadership Style, Organizational Culture, Motivation and Work Environment on Employee Performance. The research population was 87 employees of BMG Batam City. The research was conducted using the census method, where the respondents were 87 employees. The analysis in this study uses multiple linear regression analysis method. Based on the test results as follows, (1). Leadership style has a significant effect on employee performance (2). Organizational culture has a significant effect on employee performance (3) Motivation has a significant effect on employee performance (4) Work environment has a significant effect on employee performance (5) Leadership style, organizational culture, motivation and work environment together have a significant effect on employee performance.*

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

## PENDAHULUAN

Lembaga atau organisasi pemerintah sebagai suatu organisasi penyedia pelayanan publik, pada awalnya dirancang untuk mempermudah pelayanan terhadap masyarakat, akan tetapi dalam perkembangannya muncul fakta bahwa kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah sering dikritik oleh berbagai kalangan. Hal tersebut terjadi karena berhubungan dengan gaya

kepemimpinan yang masih buruk, budaya organisasi yang kurang bermakna, motivasi kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Dalam rangka memajukan organisasi yang menitikberatkan pada peningkatan kinerja pegawai, sangat diperlukan figur pemimpin yang mempunyai pengaruh terhadap yang dipimpinnya, dimana seorang pemimpin harus mempunyai wibawa terhadap pegawai/karyawan, agar dalam melaksanakan tugasnya, pegawai/karyawan secara sukarela mau diarahkan pada tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sedangkan budaya organisasi yang diinginkan perlu memiliki kekhususan agar dapat memberi warna, nilai, norma dan kepercayaan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai sehari-hari. Disamping itu motivasi kerja aparat itu sendiri yang meliputi disiplin, motivasi, kemampuan, keterampilan, semangat, etos kerja dan pengetahuan terhadap tatanan, maupun faktor yang timbul dari luar meliputi pemberian motivasi, pelatihan, kepemimpinan, iklim organisasi, peralatan kerja, kompensasi, pengawasan, sistem dan prosedur serta lingkungan kerja yang asri dan alami harus menjadi pendukung bagi peningkatan kinerja serta pemberian layanan publik yang baik.

Badan Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika (BMKG) sebagai salah satu Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) mempunyai tugas pemerintahan di bidang Meteorologi, Klimatologi, Kualitas Udara dan Geofisika sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan terutama dalam bentuk informasi cuaca, iklim, kegunaan maupun kualitas udara sangat diperlukan data dari hasil pengamatan yang tepat dan akurat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni, bertanggung jawab dan dapat dipercaya. Oleh karena itu salah satu faktor yang harus dipenuhi adalah kebutuhan dasar pegawai seperti kenaikan pangkat dan pembayaran gaji/kompensasi tepat waktu, sehingga meningkatkan semangat dan kinerja pegawai.

Berdasarkan Surat Keputusan Kepala Badan Meteorologi dan Geofisika Nomor KEP.005 tahun 2004, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Meteorologi dan Geofisika, Stasiun Meteorologi, Stasiun Klimatologi dan Stasiun Geofisika, pasal 19 menyebutkan, Stasiun Meteorologi mempunyai tugas melaksanakan pengamatan, pengumpulan dan penyebaran data, pengolahan, analisis dan prakiraan di dalam wilayahnya serta pelayanan jasa meteorologi. Dan pada pasal 20 menyebutkan, Stasiun Meteorologi menyelenggarakan fungsi: pengamatan meteorologi, pengumpulan dan penyebaran data meteorologi, analisis dan prakiraan serta pengolahan data meteorologi, pelayanan jasa meteorologi, pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan.

Menurut Peraturan Kepala Badan Meteorologi dan Geofisika Nomor: 007/PKBMG.01/2006, tahun 2006, tentang Perubahan atas Keputusan Kepala Badan Meteorologi dan Geofisika Nomor KEP.005 Tahun 2004, tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Meteorologi dan Geofisika, Stasiun Meteorologi, Stasiun Klimatologi dan Stasiun Geofisika, di Provinsi Kepulauan Riau, terdapat enam Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) yakni, enam Stasiun Meteorologi.

Mengingat begitu besar beban dan tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada pegawai didalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, maka peranan pegawai sebagai unsur penggerak organisasi dituntut memiliki akal, sifat dan tindak tanduk yang beraneka ragam sangatlah penting karena sangat besar sumbangsuhnya terhadap kemajuan organisasi.

Hasil pengamatan selama ini, bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi di lingkungan Stasiun BMKG provinsi Kepulauan Riau, ternyata belum sepenuhnya optimal sebagaimana diharapkan. Hal itu antara lain terkait dengan seringnya kesalahan dan kelalaian yang dilakukan oleh pegawai yang bertugas. Akan tetapi semuanya itu tak lepas dari faktor pemimpin yang ada, dimana pimpinan/ atasan kurang memperhatikan penghargaan dan hukuman bagi bawahannya, sehingga sering terjadi kesalahan yang serupa. Disamping juga kurangnya contoh dan teladan yang baik seorang pemimpin dan kurang berwibawa dimata pegawai/karyawan membuat

mereka berkerja samaunya dan kurang hati-hati. Hal ini dapat menurunkan kinerja baik internal maupun eksternal organisasi.

Budaya organisasi, mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. *Pada hakekatnya, budaya organisasi memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organiswasi*, Ratnasari, (2018). Ternyata bahwa Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau kurang mensosialisasikan dan membantu pegawai/ karyawan dalam memahami dan beradaptasi bagi kultur organisasi. Sebab lain yang mempengaruhi kinerja itu sendiri adalah motivasi, dimana seperti kita ketahui bahwa motivasi menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly, (2013) adalah *kekuatan yang mendorong yang timbul di dalam diri seorang karyawan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku*.

Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Kondisi yang ada saat ini adalah bahwa motivasi pegawai sangat menurun, hal ini dapat kita lihat dari waktu datang dan pulang kantor yang tidak tepat waktu. Selain itu juga dari hasil kerja yang kurang optimal dimana masih adanya keluhan dari pegawai Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau, seperti seringnya keterlambatan kenaikan pangkat, pengusulan penghargaan satya lancana, SK jabatan fungsional dan lain-lain.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya manusia, tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan pegawai yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan kerja yang indah, serasi dan harmonis dalam suatu organisasi akan berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan pegawai akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, hal ini terjadi karena dengan adanya lingkungan yang baik akan membuat prestasi kerja pegawai tersebut meningkat, sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Dilihat dari penjelasan diatas tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja maka dapat dikatakan bahwa pegawai merupakan bagian dari sumber daya manusia (SDM) yang memegang peranan sangat penting dan dominan dalam pencapaian kinerja dan tujuan organisasi, maka kelemahan pada eksistensi SDM akan memberi dampak yang cukup signifikan terhadap pencapaian tugas dan fungsi unit kerja tersebut, sehingga gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja dipandang sebagai aspek penentu yang melatarbelakangi hal tersebut, dalam arti bahwa keberhasilan tugas dan fungsi Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau dipengaruhi oleh tingkat pegawai yang dimiliki.

Terlebih jika dikaitkan dengan sangat strategisnya peranan sumber daya manusia dibandingkan sumber-sumber daya lainnya, maka gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja yang meningkat diasumsikan mampu mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau, serta BMKG pada umumnya. Mengacu pada kondisi riil dan penelitian terdahulu, maka tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Bertolak dari uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai? Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai? Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai? Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai? Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai?

Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Lokasi**

Lokasi penelitian ini bertempat di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau yakni, Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam, Stasiun Meteorologi Kelas III Tanjung Pinang, Stasiun Meteorologi Kelas III Ranai, Stasiun Meteorologi Kelas III Dabo Singkep, Stasiun Meteorologi Kelas III Tarempa dan Stasiun Meteorologi Kelas IV Tanjung Balai Karimun.

### **Obyek Penelitian**

Obyek penelitian ini adalah, Gaya Kepemimpinan, (X1), Budaya Organisasi, (X2), Motivasi, (X3) dan Lingkungan Kerja, (X4) serta Kinerja Pegawai, (Y).

### **Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu dengan mengambil sampel dari seluruh populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Setelah data diperoleh kemudian hasilnya akan dipaparkan secara deskriptif dan pada akhir penelitian akan dianalisis untuk menguji hipotesis yang diajukan pada awal penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam perhitungan ini adalah menggunakan pendekatan korelasi dan regresi, baik regresi sederhana maupun regresi berganda. Penelitian ini menggunakan lima variabel, yaitu empat variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel bebas kedua adalah budaya organisasi ( $X_2$ ), variabel bebas ketiga adalah motivasi ( $X_3$ ), dan variabel bebas keempat adalah lingkungan kerja ( $X_4$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah peningkatan kinerja (Y).

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/ subjek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh suatu objek atau subjek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 87 (delapan puluh tujuh) orang.

### **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, (Sugiyono, 2008: 91). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan cara *sensus* yakni mengambil seluruh populasi sebanyak 87 (delapan puluh tujuh) orang sebagai obyek penelitian/ responden. Yakni dari unsur kepala dan pegawai di Lingkungan Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Metode Kuesioner,

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara membuat set pernyataan yang mengacu pada operasionalisasi variabel dan tiap pernyataan merupakan jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Dalam hal ini jenis kuesioner yang dipilih adalah kuesioner dalam bentuk pernyataan dimana pernyataan untuk responden jawabannya sudah tersedia dan hanya memilih jawaban yang telah tersedia. Secara logis melalui penyebaran kuisisioner kepada responden untuk diisi secara langsung oleh responden.

### 2. Metode Observasi,

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung terhadap subjek atau fenomena yang terjadi dilapangan yang berkaitan dengan penelitian.

### 3. Studi Kepustakaan,

Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memahami berbagai teori serta pendapat yang relevan atau menjadi materi pendukung bagi tersusunnya konsep penelitian serta pembahasan hasil penelitian melalui dengan banyak membaca sejumlah buku, makalah, diktat. Pada pokoknya teknik pengumpulan data sekunder dilakukan untuk memperkaya dan mempertajam penguasaan teori yang dianggap relevan dengan penulisan tesis ini.

## **Alat Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner dengan bentuk daftar pernyataan, dimana keseluruhan jawaban terhadap kuesioner menggunakan skala Likert.

Skala Likert menurut Sugiyono (2008: 107) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun format jawaban kuisisioner dengan menggunakan skala Likert, adalah memiliki jawaban-jawaban sebagai berikut :

1. Kategori sangat setuju diberi bobot 5 (lima),
2. Kategori setuju diberi bobot 4 (empat),
3. Kategori kurang setuju diberi bobot 3 (tiga),
4. Kategori tidak setuju diberi bobot 2 (dua),
5. Kategori sangat tidak setuju diberi bobot 1 (satu).

## **Teknik Analisis Data**

Dalam teknik analisis data, peneliti menggunakan teknik analisa korelasi dan analisa regresi. Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah setiap variable X berkorelasi dengan variabel Y sedangkan analisa regresi sederhana digunakan untuk menguji linearitas, normalitas data dan untuk menentukan kontribusi masing-masing variable X dan Y, analisa regresi berganda untuk menentukan variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ , secara bersama-sama terhadap Y.

Untuk menggunakan analisa regresi terdapat persyaratan yang harus dipenuhi yaitu sample diambil secara acak, variabelnya berhubungan secara linear, variabelnya berdistribusi normal.

## **Gambaran Umum Responden**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau yang tersebar di Stasiun Meteorologi Kelas I Hang Nadim Batam, Stasiun Meteorologi Kelas III Tanjung Pinang, Stasiun Meteorologi Kelas III Dabo Singkep, Stasiun Meteorologi Kelas III Ranai, Stasiun Meteorologi Kelas III Tarempa, dan Stasiun Meteorologi Kelas IV Tanjung Balai Karimun. Jumlah keseluruhan pegawai yang dipergunakan dalam penelitian ini dan dipakai sebagai sampel yaitu seluruh populasi yakni sebanyak 87 orang.

Karakteristik Responden.

- Jenis Kelamin (Laki-laki: 62 org/ 71,26%), Perempuan: 25org/ 28,74%).
- Usia (21-30: 52 org/ 59,77%, 31-40: 14 org/ 16,09%, 41-50: 7 org/ 8,05%, 51-56: 14 org/ 16,09%).

- Status Sipil (Kawin: 46 org/ 52,87%, Tidak/ belum Kawin: 41org / 47,13%).
- Pendidikan (SLTA: 21 org/ 24,145, Dip.I: 25 org/ 28,74%, Dip.III: 28 org/ 32,18%, S-1: 11 org/ 12,64%, S-2: 2 org/ 2,30%).
- Status Kepegawaian (Pegawai: 87 org/ 100%).

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1), hipotesis kedua (H2), hipotesis ketiga (H3) dan hipotesis keempat (H4) dilakukan dengan menggunakan uji t (t-Tes). Sedangkan pengujian hipotesis kelima, karena merupakan hipotesis regresi berganda (pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu terhadap satu variabel terikat), maka menggunakan uji F (F-Tes).

### Hasil Pengujian hipotesis pertama (H1)

**Tabel 1 Perhitungan Uji t X1 terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.633	.256		6.380	.000
	Gaya Kepemimpinan	.381	.092	.411	4.152	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis pertama (H1) pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1), secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Tabel memperlihatkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). H0, ditolak karena karena  $Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , sehingga H1 diterima dan kesimpulannya bahwa, Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

### Hasil Pengujian hipotesis kedua(H2)

**Tabel 2 Perhitungan Uji t X2 terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.286	.229		5.618	.000
	Budaya Organisasi	.519	.082	.565	6.307	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X2), secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel memperlihatkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). H0, ditolak karena karena  $Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , sehingga H1 diterima dan kesimpulannya bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Hasil Pengujian hipotesis ketiga (H3),**

**Tabel 3 Perhitungan Uji t X3 terhadap Y.**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.321	.242		5.453	.000
	Motivasi	.494	.086	.531	5.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini adalah Motivasi (X3), secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Tabel memperlihatkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). H0, ditolak karena karena  $Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , sehingga H1 diterima dan kesimpulannya bahwa, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Hasil Pengujian hipotesis keempat (H4),**

**Tabel 4 Perhitungan Uji t X4 terhadap Y**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.264	.223		5.675	.000
	Lingkungan Kerja	.535	.081	.583	6.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hipotesis keempat (H4) pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X4), secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y). Tabel memperlihatkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). H0, ditolak karena karena  $Sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , sehingga H1 diterima dan kesimpulannya bahwa, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Hasil Pengujian hipotesis Regresi Berganda (uji F),**

**Tabel 5 Perhitungan Uji F X1, X2 ,X3 dan X4 terhadap Y.**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.361	4	9.590	15.022	.000 <sup>a</sup>
	Residual	52.351	82	.638		
	Total	90.713	86			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima (H5) pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel memperlihatkan hasil pengolahan data bahwa nilai F dengan probabilitas  $\text{Sig}_{0,000} < \alpha_{0,05}$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kesimpulannya : Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah signifikan.

### Hasil Pengujian Adjusted R Square,

**Tabel 6 Perhitungan Uji Adjusted R Square ( $R^2$ )**

Tabel Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.650 <sup>a</sup>	.423	.395	.799	1.766

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja

Tabel 6 memperlihatkan bahwa koefisien korelasi dan koefisien determinan, korelasi ( $R = 0,650$ ), artinya bahwa variabel bebas mempunyai hubungan yang kuat terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi linear hasil perhitungan dalam penelitian ini memiliki nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,395 atau 39,5%. Ini berarti model persamaan regresi linear (variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja) tersebut mampu mempengaruhi variabel kinerja sebesar 39,5% dan sisanya 60,5% merupakan peran dari variasi nilai variabel lainnya yang tidak termasuk dalam model penelitian ini, misalnya, iklim kerja, pelatihan, disiplin kerja dan lain-lain.

### Kesimpulan

Berdasarkan analisa data, pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif dari kuesioner dengan populasi di lingkungan pegawai Stasiun BMKG Provinsi Kepulauan Riau, sebanyak 87 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja di lingkungan pegawai. 5) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan kinerja pegawai.

### Saran

Berdasarkan temuan analisis deskriptif dari kuesioner, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus lebih mendorong pegawai, agar merasa senang bekerja dengan inisiatif dan metode sendiri.
2. Pimpinan harus lebih mendorong pegawai agar selalu bersikap agresif terutama terhadap pekerjaan baru.
3. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi merupakan tanggung jawab pimpinan oleh sebab itu pimpinan harus lebih intensif lagi didalam perannya.
4. Pada pelaksanaan tugas ternyata ada pegawai yang tidak ingin selalu diawasi oleh atasan, oleh sebab itu pimpinan harus lebih bijaksana dan peka terhadap fenomena yang terjadi.
5. Pada penyelesaian tugas, pegawai ternyata belum mampu bekerja sendiri tanpa bantuan rekan kerja dan pimpinan sehingga masih membutuhkan bantuan/ pendampingan rekan kerja dan pemimpin.



## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- [2] Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- [3] Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 284-289.
- [4] Ratnasari, SL., A Tanzila. (2020). Model Pembelajaran, Profesionalisme Guru Dan Kualitas Pelayanan Sebagai Prediktor Terhadap Kepuasan Orangtua Pada Sekolah Dasar Hang Nadim Malay School Batam. *CAHAYA PENDIDIKAN* 6 (2).
- [5] Ratnasari, SL., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *JURNAL TRIAS POLITIKA* 4 (2), 122-135.
- [6] Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [7] Ratnasari, SL., OA Thiyarara. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *BENING*. 7 (2), 79-90.
- [8] Ratnasari, SL., EJ Prasetyo, L Hakim. (2020). The Effect of Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Environment, and Leadership Style on Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management* 11 (1, November), 57-62.
- [9] Rivaldo, Y., SL Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 505-515.
- [10] Saputra, R. D., Ratnasari, S.L., dan Tanjung, Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, Dan Audit SDM Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*. Vol. 4., No.1. Hal. 90-99.
- [11] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [12] Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- [13] Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 461-479.
- [14] Supardi, SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Kecerdasan Linguistik Terhadap Kinerja Karyawan D'Merlion Hotel Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 363-369.
- [15] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Awal Bros Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 628-635.

- [16] Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- [17] Vitasari, L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.1, April 2014.
- [18] Tanduklangi, N. S. L., dan Ratnasari, S. L. (2014). Pengaruh Kedisiplinan, Promosi Jabatan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Sekupang. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.6. No.2., Agustus 2014.
- [19] Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- [20] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).