



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR

Ningsi Manupas¹, Theresia Lounggina Luisa Peny²
Hermayanti³, Alvonso Fanisius Gorang⁴

¹²³⁴ Program Studi Manajemen – Fakultas Ekonomi – Universitas Tribuana Kalabahi

Received: 10 September 2026
Revised: 15 September 2026
Accepted: 01 Oktober 2026

Abstract

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,022 < 0,05$ hal ini berarti bahwa variabel harga berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. lokasi berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,011 < 0,05$ hal ini berarti bahwa variabel lokasi berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. Variasi produk berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen dengan uji statistik melalui uji t dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa variabel variasi produk berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen. harga, lokasi, dan variasi produk berpengaruh positif terhadap kepuasan konsumen dengan uji statistik melalui uji F dengan taraf nyata 5% dimana memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa variabel harga, lokasi, dan variasi produk berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan konsumen.

Keywords: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja budaya organisasi dan kinerja pegawai

ginpeny83@gmail.com

How to Cite: Manupas, N., Peny, T., Hermayanti, H., & Gorang, A. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(10.D), 339-353. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14972>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang paling penting untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi. Pencapaian suatu organisasi sangat erat kaitnya dengan kualitas kerja anggota di dalamnya, untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik ada banyak hal yang mempengaruhinya seperti Kesejahteraan, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja.

Sinambela & Sinambela (2019) kinerja pegawai merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu kemampuan tertentu. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan karena dengan adanya kinerja pegawai, dapat diketahui seberapa jauh keahlian pegawai untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat serta terukur dan ditentukan

secara berkelompok yang dijadikan sebagai acuan. Hampir semua manusia ingin kinerja berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam bekerja. Sebaliknya tidak ada manusia yang ingin mengalami kemunduran pekerjaan terbaiknya apabila kalau sampai berhenti.

Gaya Kepemimpinan yang tepat akan mampu memotivasi pegawainya untuk terus belajar, meningkatkan kinerja dan membangkitkan semangat kerja. Faktor Gaya Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja dalam suatu instansi. Oleh karena itu, pada suatu lembaga seorang pemimpin (*leader*) mempunyai peran yang penting dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau instansi yang dipimpinnya. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pemimpin yaitu bagaimana ia dapat mengerakan bawahannya agar selalu meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan organisasi atau instansi tersebut.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh gairah taua semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sari & Kurniawan (2021). Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi bersama yang dipegang oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka.

Dari beberapa faktor diatas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, malas untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun sebagai institusi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor yang paling bawah bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor memiliki peran penting dalam pembangunan dan kemajuan daerah. Mereka berkontribusi dalam pembangunan infrastruktur, penataan ruang, pelayanan publik, dan peningkatan ekonomi. Keberhasilan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Alor dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan kualitas hidup masyarakat Kabupaten Alor.

Dalam hal ini idealnya, pegawai-pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor di tempatkan diberbagai bidang sesuai dengan keahlian mereka. Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor mampu melaksanakan fungsi utamanya dengan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara baik, efektif dan efisien.

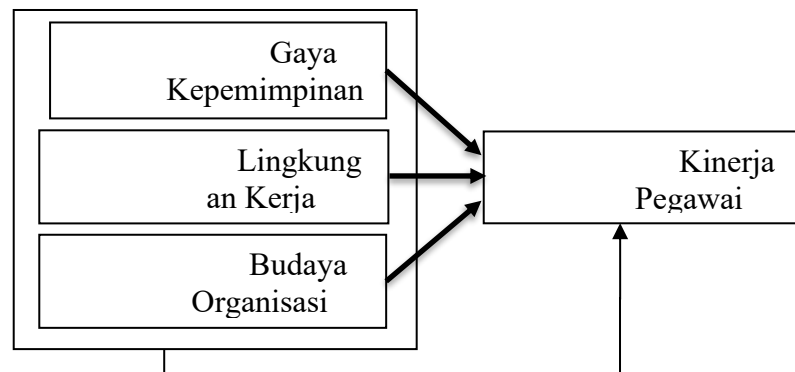
Begitu pula halnya di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor, kinerja pegawai merupakan hal yang penting untuk mencapai kinerja yang tinggi dari setiap pegawai bukanlah merupakan hal yang mudah karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan Sampel penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua Populasi menjadi sampel penelitian ($N = n$) yaitu semua pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor dengan jumlah 59 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi langsung, wawancara tidak berstruktur, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t dan uji F.

Hipotesis penelitian adalah : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (3) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. (4) Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan :

- : pengaruh parsial (menggunakan uji t)
 ↗ : pengaruh simultan (menggunakan uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pendahuluan

Analisis pendahuluan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif, digunakan untuk memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri atas umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Dalam analisis pendahuluan ini digunakan juga uji instrumen dan uji asumsi klasik dengan menggunakan alat bantu hitung *SPSS 22,0 for windows*.

1. Identitas Responden

a. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

o	Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi (%)
	Laki-Laki	54	91,52
	Perempuan	5	8,47
	Total	59	100 %

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 54 orang (91,52%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang (8,47%).

b. Identitas Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.

Identitas Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentasi (%)
35-40	6	10,16
41-45	11	18,64
46-50	22	37,28
51-55	9	15,25
56-60	11	18,64
Total	59	100

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia antara 35 – 40 tahun berjumlah 6 orang (10,16 %), usia 41-45 tahun berjumlah 11 orang (18,64 %), usia 46 – 50 tahun berjumlah 22 orang (37,28%) dan berusia 51-55 tahun berjumlah 9 orang (15,25%) dan (56-60) ke atas berjumlah 11 orang (18,64%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor masih tergolong ke dalam usia produktif yaitu usia 35 – 40 tahun. Pegawai yang berusia mulai dari 40 tahun ke atas termasuk ke dalam tahap kematangan dan kemajuan yang cenderung menyukai pekerjaan yang menantang dan mengembangkan kompetensi dalam tugas tertentu (spesialisasi) dan mengembangkan inovasi serta kreativitas.

c. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka identitas responden berdasarkan Pendidikan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentasi (%)
SD	-	0
SMP	5	8,47
SMA/SMK	20	33,89
D3	4	6,77
Sarjana S1	30	50,84
Total	59	100%

Sumber: data primer penelitian

Pada tabel di atas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMP sebanyak 5 orang (8,47%), SMA/SMK sebanyak 20 orang (33,89 %) D3 sebanyak 4 orang (6,77%). S1 sebanyak 30 orang (50,84%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1 daripada pendidikan yang lainnya.

d. Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis, maka identitas responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentasi (%)
1-10	4	6,77
11-20	43	72,88
21-30	11	18,64
31-35	1	1,69
Total	59	100

Sumber: data primer penelitian

Tabel tersebut diatas menunjukkan Masa Kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Masa kerja 11-20 sebanyak 43 atau 72,88 % diikuti oleh masa kerja 21-30 tahun sebanyak 11 atau 18,64.

2. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Kuesioner

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidtan atau keaslian suatu instrumen dan suatu aitem pernyataan dikatakan valid jika Pearson Correlation < 0,3

Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Dapat Dilihat Pada Tabel Berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Soal	Nilai korelasi	Syarat	Keterangan
P1	0,857	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,837	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,736	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,789	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,744	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,752	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,901	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,779	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3 .Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kompetensi pegawai bagi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2). Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Hasil uji validitas variabel Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Soal	Nilai korelasi	Syarat	Keterangan
P1	0,815	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,847	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,721	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,759	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,742	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,677	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,708	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,743	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel disiplin kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi(X₃)

Soal	Nilai korelasi	Syarat	Keterangan
P1	0,801	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,695	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,609	$\geq 0,3$	Valid
P4	0,848	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,802	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,861	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,587	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,700	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel lingkungan kerja seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel lingkungan Kerja bagi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Soal	Nilai korelasi	Syarat	Keterangan
P1	0,722	$\geq 0,3$	Valid
P2	0,761	$\geq 0,3$	Valid
P3	0,701	$\geq 0,3$	Valid

P4	0,797	$\geq 0,3$	Valid
P5	0,841	$\geq 0,3$	Valid
P6	0,874	$\geq 0,3$	Valid
P7	0,780	$\geq 0,3$	Valid
P8	0,898	$\geq 0,3$	Valid

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja pegawai seperti terlihat dalam tabel di atas diketahui nilai r_{hitung} untuk semua item pernyataan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat kehandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah Alpha Cronbach dengan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai Alpha Cronbach lebih dari atau sama dengan 0,6 (Alpha Cronbach $\geq 0,6$), maka Reliabel.
- Jika nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,6 (Alpha Cronbach $< 0,6$), maka tidak Reliabel.

Rangkuman hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 9.

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
GayaKepemimpinan(X1)	0,918	$\geq 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,762	$\geq 0,6$	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,806	$\geq 0,6$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,707	$\geq 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai cronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada dalam penelitian ini dan menentukan model analisis yang paling tepat digunakan. Hasil uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1.) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal dengan melihat pada hasil dari Uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut ini adalah hasil uji normalitas.

Tabel 10.
HASIL UJI NORMALITAS

			Unstandardized Residual
N			59
Normal parameters ^{a,b}	mean		37,7796610
	Std.		.35347052
Deviation			
Most Extreme	Absolute		.098
Differences	Positive		.098
	Negative		-.092
Test Statistic			.755
Asymp. Sig (2-tailed)			.619

Sumber: data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang lebih besar daripada nilai alpha yaitu 0,05 yaitu dengan nilai 0,619. Maka dapat disimpulkan bahwa data primer dari penelitian ini telah terdistribusi normal.

2.) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas. Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance, sebagai berikut :

- Jika nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Tabel 11.
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Colleniarity statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	.987	1,013
Lingkungan Kerja (X2)	.996	1,004
Budaya Organisasi (X3)	.983	1,017

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

3.) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat sama atau tidaknya variasi residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Bila variasi tidak *residual* tidak sama dari satu pengamatan yang lain, maka dapat dikatakan penelitian terjadi *heterokedastisitas*. Data yang baik tidak mengalami *heterokedastisitas*. Penelitian untuk menguji *heterokedastisitas* tersebut dengan melihat nilai signifikan pada uji *glejser*. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala *heterokedastisitas*.

Tabel 12.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,637	8,251	-.	4,319	.000
Gaya kepemimpinan	-.112	.144	-.134	-.775	.442
Lingkungan kerja	.137	.136	-.017	1,008	.318
Budaya organisasi	-.016	.125	-.017	-.127	.900

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan tabel dapat dilihat dari hasil *uji heterokedastisitas* menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Kompetensi Kerja ($0,442 \geq 0,05$), diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Disiplin Kerja ($0,318 \geq 0,05$) dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja ($0,900 \geq 0,05$) yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas*.

4.) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 13.
Hasil Uji Linearitas

Deviation From Linearity	Uji f	Sig
Gaya kepemimpinan X1	.306	.976
Lingkungan kerja X2	.306	.976
Budaya organisasi X3	.716	.705

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F dari *deviation from linearity* adalah lebih besar dari nilai alfa 5% atau 0,05 artinya variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Lanjutan

Analisis lanjutan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Berdasarkan atas data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS *for windows version 22.0* maka diperoleh *output* pengujian data sebagai berikut.

Tabel 14.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.573	.091		6.296	.118
Gaya kepemimpinan	.482	.129	.477	3.736	.008
Lingkungan kerja	.323	.125	.319	2.586	.011
Budaya organisasi	.479	.187	.454	2.561	.010

a. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,573 + 0,482X_1 + 0,323 X_2 + 0,479X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki makna sebagai berikut

1. Nilai konstanta sebesar 0,573 mengandung arti jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini bernilai nol atau konstan, maka nilai variabel terikat yakni kinerja pegawai sudah ada sebesar 57,3%.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,482 mengandung arti jika nilai variabel gaya kepemimpinan naik sebesar satuan 1 maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 48,2% .
3. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,323 mengandung arti jika nilai variabel lingkungan kerja naik sebesar satuan 1 maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 32,3%.
4. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,479 mengandung arti jika nilai variabel budaya organisasi naik sebesar satuan 1 maka variabel kinerja pegawai akan bertambah sebesar 47,9%.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1.) Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji hipotesis pertama, kedua, dan ketiga yakni untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai

signifikansi uji t (sig) dengan nilai alfa dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikansi uji t kurang dari atau sama dengan nilai alfa, maka menerima hipotesis H_a dan menolak H_0 .
2. Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari nilai alfa, maka menolak H_a dan menerima H_0 .

Tabel 15.
Hasil Uji t (uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	.573	.091		6.296	.118
Gaya kepemimpinan	.573	.129	.477	3.736	.008
Lingkungan kerja	.323	.125	.319	2.586	.011
Budaya organisasi	.479	.187	.454	2.561	.010

a. Dependent Variable : kinerja pegawai

Sumber : Data Primer Penelitian

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Hipotesis 1 pengaruh gaya kepemimpinan

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.19 di atas mengatakan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) Berpengaruh Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan 5% di mana nilai variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $3.736 > 0,05$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 1 menyatakan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2. Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan Kerja

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.21 di atas mengatakan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan 5% di mana nilai probabilitas variabel Lingkungan kerja sebesar $2.586 > 0,05$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 2 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

3. Hipotesis 3 Pengaruh Budaya Organisasi.

Hasil analisis data sesuai dengan tabel 4.19 di atas mengatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan pengujian statistik melalui uji t dengan 5% di mana nilai variabel variasi Budaya Organisasi $2.561 > 4,669$ atau 5%. Dengan demikian maka hipotesis 3 menyatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

2.) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh keseluruhan variabel independen yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor. Pengambilan Keputusan untuk uji F adalah :

- Jika nilai sig uji F $\leq$ dari 0,5 maka terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.
- Jika nilai sig uji F $>$ dari 0,5 maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Tabel 16.
Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.247	3	2.416	1.929	.136 ^a
Residual	68.889	5	1.253		
Total	76.136	8			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable:
KINERJA

Sumber: Data primer Penelitian

Uji simultan atau uji F ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat variabel serta mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menerima H_4 yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor.

KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor dengan f hitung sebesar 1,752 dan Signifikan 0,191.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor dengan f hitung sebesar 0,025 dan Signifikan 0,889.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor dengan f hitung sebesar 3,170 dan Signifikan 0,081.
4. Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor sebesar 53,6 %.
5. Besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Alor Sebesar 72,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Gorang, A. (2025). Analysis of the Influence of Work Motivation, Work Environment, and Leadership Style on Employee Performance in the Field of Water Resources (SDA) at the Public Works and Spatial Planning Office of Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.A), 31-42. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11434>
- Gorang, A. (2026). The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance at Pura District Office, Alor Regency. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.B), 335-349. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13896>
- Gorang, A., Man, S., & Abodalaka, J. (2025). Pengaruh Stres Kerja Konflik Internal Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Karyawan Di Koperasi Serba Usaha (KSU) Budi Artha Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 499-516. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12625>
- Hermayanti, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.B), 44-56. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11440>
- Hermayanti, H. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Karakteristik Individu Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(2.A), 308-323. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13749>
- Hermayanti, H., Dima, E., & Koli, D. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Transformasional, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor.

- Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 11(6.D), 543-560. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12629>
- Luisa Peny, T. L. (2026). THE EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE METEOROLOGY, CLIMATOLOGY AND GEOPHYSICS AGENCY (BMKG) MALI METEOROLOGY STATION. *Serumpun International Conference Proceedings (SICP)*, 2(1), 230–244. Retrieved from <https://iesrjournal.com/index.php/serumpun/article/view/892>
- Peny, T. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.D), 232-249. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13701>
- Peny, T. L. (2025). Performance Perspective In Human Resource Management (A Reflection of Internal Research Results in The Scope of Management Science). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(2.C), 36-50. Retrieved from <http://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11447>
- Peny, T. L., Bainhana, I., & Eshana, Y. (2026). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstsp). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(1.B), 325-351. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/13675>
- Peny, T., Perseveranda, M., & Hina, H. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 594-611. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12633>
- Peny, T., Urikame, I., & Husain, S. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) Mali - Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(6.D), 363-389. Retrieved from <http://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/12316>
- Saling, J., & Hermayanti, H. (2026). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN KABUPATEN ALOR. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 12(8.B), 106-121. Retrieved from <https://www.jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/14808>