

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

Nama	: Aprillia Syahri Manurung
NPM	2105160166
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2025

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

APRILLIA SYAHRI MANURUNG

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian ini adalah asosiatif. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan Pada kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Tugas Akhir ini berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara** " yang diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program studi manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS dengan Metode Kuantitatif. Saya menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu Saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Akhir kata, Saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, khususnya kepada:

1. Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah dan nikmat yang telah diberikan Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Kedua Orang tua Penulis yaitu Ayahanda Syahrudin Manurung dan Ibunda Sariana Br Pane yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, S.E., MM, M.Si., CMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin, S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama, SE., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Ibu Julita, S.E., M.Si, Selaku Dosen PA Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak dan ibu Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
11. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

12. Pimpinan dan seluruh staf karyawan Dinas Kepemudaan dan

Keolahragaan Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.

13. Seluruh pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
14. Keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan Tugas Akhir ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut.

Akhir kata penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Medan, Januari 2025

APRILLIA SYAHRI MANURUNG
NPM : 2105160166

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasih Masalah	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.2 Tujuan/ Manfaat Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.2 Tujuan/Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan..	20
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.3 Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.1 Penegertian Budaya Organisasi.....	22
2.1.3.2 Tujuan/Manfaat Budaya Organisasi.....	24
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi....	25
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	26

2.1.4 Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.1.4.2 Tujuan/Manfaat Lingkungan Kerja	28
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.2 Kerangka Konseptual	35
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
2.2.2 pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	35
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.3 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Definisi Operasional.....	40
3.2.1 Kinerja Pegawai	40
3.2.2 Gaya Kepemimpinan	40
3.2.3 Budaya Organisasi.....	41
3.2.4 Lingkungan Kerja.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.6 Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	53
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden.....	53
4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	53
4.1.2.2 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	54
4.1.2.3 Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.2.4 Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	55

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	58
4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X2).....	59
4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja(X3)	61
4.2 Analisis Data.....	65
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	65
4.2.1.1 Uji Normalitas	65
4.2.1.2 Uji Multikolinearitas.....	66
4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	67
4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	68
4.2.3 Pengujian Hipotesis	69
4.2.3.1 Uji t (Parsial).....	69
4.2.3.2 Uji F (Simultan).....	71
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)	72
4.3 Pembahasan	73
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	73
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	75
BAB V PENUTUP	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran	76
5.3 Keterbatasan Penelitian	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	40
Tabel 3.2 Indikator Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	41
Tabel 3.4 Indikator Lingkungan Kerja	41
Tabel 3.5 Jadwal Kegiatan Penelitian	41
Tabel 3.6 Tabel Data Pegawai DisporaSU	42
Tabel 3.7 Skala Likert	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	45
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X2)	45
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja(X3)	46
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	47
Tabel 3.12 Uji Realibilitas.....	48
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Data Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.6 Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	58
Tabel 4.7 Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2).....	59
Tabel 4.8 Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	61
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4.11 Uji T	70
Tabel 4.12 Uji F	71
Tabel 4.13 R-Square	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terdap Kinerja Pegawai	35
Gambar 2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terdap Kinerja Pegawai.....	36
Gambar 2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terdap Kinerja Pegawai	36
Gambar 2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji T	51
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji.....	52
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	66
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dan unsur memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Budiman et al., 2019).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen utama dari suatu organisasi dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi karena manusia sendiri mengendalikan faktor lain. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat strategis dalam organisasi swasta maupun organisasi pemerintah dan memegang peranan penting dalam tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Edwin flippo, 2019).

Setiap organisasi peranan sumber daya manusia sangatlah penting. Namun demikian, tentulah yang diharapkan adalah sumber daya manusia yang berkualitas, dalam artian memiliki kemampuan, dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas sehingga pelayanan dapat diselenggarakan dengan

tertib dan lancar.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Putra & Adriansyah, 2022).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya (Pusparani, 2021).

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Rodli et al., 2021).

Keberhasilan atas kinerja seorang pegawai dalam mencapai tujuan yang maksimal juga diperlukan adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik. Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang sudah

diberikan. Permasalahan yang terkait kemampuan pegawai harus segera diselesaikan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan yang tepat dalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Neysyah et al., 2023).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan nya (Masturi et al., 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Jaya, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang sudah digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan pula bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin kepada bawahan nya menurut Rivai dalam (Ginting, 2018).

Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan

pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi.

Gaya kepemimpinan dapat di artikan sebagai perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahan nya menurut Kumala & Agustina dalam (Pusparini, 2018).

Kemudian selain gaya kepemimpinan secara umum budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Budaya organisasi juga sebagai penunjang yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan, dimana dapat dinilai jika suatu karyawan ketika bekerja apakah mereka merasa nyaman atau tidak melakukan pekerjaannya apabila budaya organisasi yang tercipta sangat buruk.

Budaya organisasi bisa di artikan menjadi suatu pola dasar diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan sang gerombolan eksklusif ketika belajar menghadapi kasus adaptasi eksternal & integrasi internal sudah berjalan relatif baik buat dipercaya valid & sang lantaran itu, buat diajarkan pada anggota baru menjadi cara buat berpersepsi, berpikir & berperasaan sehubungan menggunakan kasus yg dihadapi nya (Hasanah & Aima, 2018).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai

perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018).

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Lingkungan Kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Gani et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu *factor* yang penting dalam menciptakan kinerja pegawai krena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalm menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana karyawan bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Gani et al., 2022).

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efesien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdirinya Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara (Disporasu) adalah dalam rangka upaya pembinaan dan pengembangan Pemuda dan Olahraga yang merupakan faktor potensial di dalam usaha pembangunan Sumatera Utara secara menyeluruh dan merata, maka dibentuklah Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Berdasarkan penemuan awal pada objek yang diteliti pada pimpinan dan pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, maka terdapat berbagai permasalahan yang teridentifikasi diantaranya fenomena yang tergambar adalah adanya gaya kepemimpinan yang belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurang memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai. Fenomena lain yang ditemukan oleh penulis yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang belum baik. Untuk itu dalam meningkatkan kinerja, pimpinan harus lebih memaksimalkan lagi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja pegawai akan meningkat dalam suatu instansi.

Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara masih terdapat adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang kurang baik, permasalahan pada bagian budaya organisasinya dapat dilihat dengan adanya budaya organisasi yang tidak kondusif, hal itu tergambar dari para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing, sehingga menyebabkan kesenjangan dan kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

Dan pada permasalahan lingkungan kerja, dapat dilihat dari masih adanya lingkungan kerja yang kurang baik, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja secara non fisik. Pada lingkungan kerja fisik dapat dilihat dari suhu atau temperatur ruangan yang terlalu dingin dan pencahayaan yang kurang baik atau terlalu terang, lingkungan kerja yang terlalu dingin dapat mengganggu

kenyamanan fisik karyawan, dan pencahayaan yang buruk, baik itu terlalu terang maupun terlalu redup, dapat menyebabkan kelelahan mata, sakit kepala, dan penurunan produktivitas, maka dari itu ruang kerja memerlukan pencahayaan yang tepat untuk kenyamanan visual, hal ini tentu saja dapat mengganggu kinerja para pegawai di perusahaan. Dan pada lingkungan kerja non fisik, terdapat hubungan yang kurang baik atau belum optimal sesama karyawan atau antar karyawan dan pimpinan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya komunikasi yang jelas dan terbuka antar karyawan atau antar karyawan dan pimpinan yang dapat menyebabkan kesalahpahaman, ketidaksepahaman dalam tugas, atau bahkan munculnya rumor. Karyawan mungkin tidak merasa terdorong untuk berbicara atau berbagi informasi yang penting, yang dapat menghambat kolaborasi tim dan efisiensi kerja.

Hal tersebut di dukung oleh (Saputra & Rahmawati, 2025) pada jurnal nya yang berjudul “Analisis Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja pada Produksi Pipa Baja Menggunakan Metode LTM5” dimana pada jurnal tersebut menyebut kan bahwa lingkungan kerja secara fisik seperti suhu atau temperatur yang terlalu dingin dan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan yang kurang baik atau belum optimal sesama karyawan atau antar karyawan dan pimpinan dapat mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi pekerja, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan produktivitas atau kinerja kerja para pegawainya.

Dengan terdapat ada nya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik dalam suatu instansi merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya budaya organisasi dan lingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula sehingga tujuan instansi akan

tercipta. Untuk mencapai tujuan perusahaan kinerja pegawai sangat dibutuhkan. Hal tersebut sangat berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pegawai, karena tanpa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik serta lingkungan kerja yang bagus dari pegawai akan sulit dicapai kinerja pegawai yang diharapkan dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Pimpinan kurang memperhatikan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menurunnya kinerja pegawai.
2. Karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja dan terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan.
3. Terdapat lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang baik, suhu atau temperatur ruangan yang terlalu dingin, pencahayaan yang kurang baik atau terlalu terang, dan kurangnya komunikasi yang jelas antara manajemen dan karyawan atau antar rekan kerja di instansi.
4. Menurunnya produktifitas atau kinerja pegawai yang disebabkan para pegawai merasa hubungan yang kurang baik dilingkungan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah maka penulis membatasi penelitian ini pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan

kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian diatas, sehingga didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai
- 2) Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan dan dapat dijadikan bahan rujukan untuk penelitian yang sejenis pada masa mendatang dan bahan informasi bagi penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Manfaat praktis, untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat menjadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin dengan baik (Yunita Leatemala, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kinerja pegawai merupakan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan (Soden et al., 2023).

Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi (Damayanti et al., 2018).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam hal output kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka Panjang, serta dapat mencakup tingkat individu, kelompok, atau organisasi (Ningsih, 2021).

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Agar dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu (Prayogi et al., 2019).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya demi tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.1.1.2 Tujuan/Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Robbins, S. (2018) ada beberapa manfaat kinerja yaitu:

- a. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
- b. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.
- c. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
- d. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
- e. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.3 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Wirjana, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdapat 2 variabel, yaitu:

a. Variabel individual, mencakup :

1. Sikap
2. Karakteristik kepribadian
3. Karakteristik fisik
4. Motivasi
5. Usia
6. Jenis kelamin
7. Pendidikan, dan
8. Pengalaman.

b. Variabel situasional, mencakup :

1. Metode kerja
2. Ruang dan Susunan kerja
3. Lingkungan fisik
4. Karakter organisasi
5. Pelatihan dan Supervisi
6. Tipe insentif/kompensasi, dan
7. Lingkungan sosial.

Menurut (Nursam, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Faktor pribadi

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki dan motivasi

2. Faktor pengembangan karir

Dilakukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan

manajer dan team leader

3. Faktor team

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja

4. Faktor sistem kerja

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

5. Faktor situasi

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan.

Adapun faktor kinerja pegawai menurut pendapat (Rodli et al., 2021) yaitu:

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Jamaluddin et al. (2017) Indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kedisiplinan petugas
- b. Tanggung jawab petugas
- c. Kemampuan petugas
- d. Kesopana dan keramahan petugas

Menurut Siregar (2024) dengan indikator-indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Biaya

- d. Orientasi pelayanan
- e. Waktu
- f. Kerjasama
- g. Inisiatif
- h. Komitmen, dan
- i. Kepemimpinan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan tertentu dalam mempengaruhi bawahannya yang mana nantinya dapat meningkatkan kinerja bawahan untuk melakukan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang relatif konsisten yang menjadi ciri seorang pemimpin. Saat ini organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang memahami kompleksitas lingkungan global yang berubah dengan cepat. Kesuksesan atau kegagalan organisasi antara lain ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara memberikan arahan, menerapkan strategi dan memotivasi individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan yang bekerja dibawah langsung pengawasannya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi termasuk pemimpin dan karyawannya

(Hidayati et al., 2021).

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan nya untuk bekerjasecara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi (Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. 2021).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Pengertian ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan dapat memegaruhi bawahanya agar suatu organisasi dapat tercapai dengan baik (Jopanda, H. , 2021).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Azahari Helmi, Fantini Endah, 2021)

Gaya kepemimpinan adalah cara atasan berperan atau dengan cara apa atasan memotivasi bawahannya guna meraih sasaran – sasaran tertentu (Manik & Bancin, 2022).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihat, yang bertujuan menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Gunawan et al., 2022).

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dilakukan dengan mengintegrasikan tujuan organisasi menggunakan tujuan individu buat mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan adalah ujung tombak sebuah perusahaan karena karyawan disebut bagian perusahaan dalam menyampaikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kemajuan kinerja perusahaan dan bisa bersaing dengan perusahaan lain. perusahaan akan menuntut pemimpin yang berkualitas untuk mengembangkan, membangun serta memelihara sumber daya manusia dengan maksimal demi kelancaran perusahaan. Semakin baik seorang pemimpin terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya buat mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan gaya yang tepat dan bijaksana maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa tekanan, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Gunawan et al., 2022).

Dalam mewujudkan suatu organisasi yang baik seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan sebagai alat dalam mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting, pemimpin akan dijadikan panutan atau contoh oleh para karyawan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan, menjadi tempat konsultasi dalam hal menyelesaikan masalah seputar pekerjaan atau masalah yang dihadapi oleh para karyawan di dalam organisasi serta masalah yang terjadi di tengah masyarakat (Yulisetyawati et al., 2018).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah faktor utama dalam melakukan pencapaian tujuan suatu organisasi dan memiliki kemampuan mengarahkan, mempengaruhi serta mengawasi para bawahan dalam

bertindak untuk mencapai tujuan.

2.1.2.2 Tujuan/ Manfaat Gaya Kepemimpinan

Menurut (Kartini, 2017) tujuan/ manfaat gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Membuat perencanaan strategis dengan baik
- b. Dapat mengembangkan dan memasarkan produk, dan
- c. Mendapatkan karyawan yang kompeten di bidangnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Reitz (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Asumsi dan perilaku bos
- b. Karakter, perjumpaan-perjumpaan sebelumnya dan asumsi-asumsi bagi pemimpin, ini mencakup nilai-nilai, landasan dan pengalaman yang akan mempengaruhi keputusan gaya kepemimpinan
- c. Kualitas, asumsi, dan perilaku bawahan memengaruhi gaya kepemimpinan
- d. Kebutuhan tugas, setiap pekerjaan bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan
- e. Lingkungan dan pendekatan otoritatif mempengaruhi asumsi dan perilaku bawahan
- f. Asumsi dan perilaku rekan. Melihat sebagian dari spekulasi di atas, cenderung dianggap bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh banyak elemen, seperti pemenuhan pekerjaan tertentu, pencapaian otoritatif, tanggung jawab bagian dan pelaksanaan. Selain itu, karakter, atribut, kebutuhan, pendekatan, serta asumsi dan perilaku juga memengaruhinya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Suprpta et al. (2015) Indikator Gaya Kepemimpinan dapat dilihat padatablel dibawah ini:

1. Perilaku pemimpin yang menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan seluruh jajaran organisasi.
2. Perilaku pemimpin yang hanya mengajukan tujuan yang ingin dicapai dan menyerahkan langsung kepada bawahannya bagaimana cara mencapainya.
3. Perilaku pemimpin menekankan pentingnya tugas dan meminta bawahannya melaksanakannya dengan sebaik-baiknya.
4. Perilaku pemimpin sering menekankan pentingnya efesiensi dan meminta bawahannya untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin.

Menurut (Mubin & Masruri, 2020), adapun indikator dari gaya kepemimpinan, meliputi:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter, gaya kepemimpinan otoriter menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (sentralistik) sebagai satu satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan dianggap paling baik dan efektif karena kepemimpinan demokratik ini melibatkan partisipasi anggota kelompoknya di dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan demokratik ini mempunyaiciri wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan diambil secara

bersama antara pimpinan dan karyawan, kesempatan untuk menyampaikan saran, pendapat serta pertimbangan terbuka lebar.

3. Gaya Kepemimpinan *Laizze Faire*, adalah yaitu gaya kepemimpinan yang lebih mengutamakan Orientasi hubungan dari pada penyelesaian tugas. Artinya gaya kepemimpinan ini mempunyai prinsip kebebasan. Gaya kepemimpinan ini menyerahkan tugas serta menentukan tujuan organisasinya kepada karyawan atau anggota organisasinya .

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Budaya organisasi ialah suatu karakteristik inti yang organisasi anut oleh anggotanya sehingga dapat membedakan organisasi satu sama lain. Pola budaya ialah faktor yang penting dalam menentukan suatu efektivitas dalam organisasi.

Misalnya budaya lembaga juga dapat mempengaruhi bentuk lembaga serta yang terpenting ialah budaya erat kaitannya dengan kualitas.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul. Budaya organisasi mengacu pada norma-norma perilaku (Wahyuddin, 2022).

Budaya organisasi merupakan sistem yang dapat dipahami dan dianut oleh anggotanya sehingga memberikan perbedaan antara suatu organisasi dari organisasi lain (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Irmayanthi, 2020).

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut (Arie Ambarwati, 2018).

Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah pemantauan atau pemeriksaan yang dilakukan pimpinan organisasi guna untuk mengetahui apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan rencana dan dapat meningkatkan atau berdampak pada terwujudnya kinerja pegawai secara maksimal.

2.1.3.2 Tujuan/Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2020) tujuan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Koordinasi dan Kerjasama
- b. Memberikan Stabilitas dan Kepastian
- c. Memperkuat Identitas dan Kepemilikan
- d. Meningkatkan Kinerja
- e. Mendorong Inovasi dan Adaptasi
- f. Mengurangi Konflik dan Kebingungan
- g. Meningkatkan Kepuasan Karyawan
- h. Memudahkan Proses Pengambilan Keputusan, dan
- i. Meningkatkan Citra dan Reputasi Organisasi.

2.1.3.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut (Effendi et al., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di antaranya yaitu:

a. Anggota masyarakat terdiri Anggota Organisasi

Anggota Organisasi merupakan sumber utama budaya organisasi. Anggota organisasi terdiri atas : pendiri, pemimpin, anggota, konsultan, dan pemegang saham organisasi

b. Budaya Masyarakat

Budaya dari internasional, nasional, dan lokal. Ideologi, serta pemerintah.

c. Asosiasi Profesi

Organisasi dapat menyajikan profesi tertentu atau dalam mencapai tujuannya menggunakan profesi tertentu. Dalam melaksanakan profesinya, para profesional suatu organisasi mengacu pada kode etik profesi yang disusun oleh asosiasi mereka. Dengan demikian dalam melaksanakan profesinya, mereka berperilaku sesuai dengan kode etik standar profesi

d. Sifat Bisnis Organisasi

Sifat atau karakteristik bisnis atau usaha organisasi yang beroperasi di lingkungan tertentu mempunyai pengaruh tertentu terhadap budaya organisasinya. Sifat bisnis organisasi itu terdiri dari produk organisasi, konsumen, teknologi, pesaing dan strategi.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Darmawan, 2022) Indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovatif berani mengambil resiko
- b. Cepat tanggap pada masalah
- c. Mengutamakan hasil yang dicapai
- d. Mengutamakan kepentingan bersama
- e. Bersemangat dalam bekerja

- f. Mempertahankan stabilitas kerja.

Menurut (Novianti et al., 2023) indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan risiko
- b. Berorientasi pada hasil
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, dan
- d. Berorientasi detail pada tugas.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya (Setiawan & Khurosani, 2018).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen, lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kelangsungan pekerjaan akan berjalan dengan baik jika memiliki lingkungan kerja

yang kondusif, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan membawa efek yang negatif (Darmawan, 2022).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Gani et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas (Syafrizal, 2021).

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya (Ayunasrah et al., 2022).

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Febrian et al., 2019).

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut.

Berdasarkan dari definisi – definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.1.4.2 Tujuan/manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, 2022) mengemukakan manfaat lingkungan kerja sebagai berikut: Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi membuat tugas-tugas terselesaikan dengan tepat waktu". Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman di tempat bekerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman sendiri bisa tercipta dengan adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Kantor juga bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai lainnya. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang nyaman akan lebih mudah tercipta.

2.1.4.3 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Irvianti & Verina, 2015) faktor-faktor lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan/Cahaya di tempat kerja

Cahaya yang cukup dapat mendukung kelancaran pekerjaan, meningkatkan kenyamanan, serta mengurangi risiko kelelahan dan kecelakaan kerja. Sebaliknya, pencahayaan yang buruk dapat menurunkan kualitas kerja, menyebabkan gangguan kesehatan, dan bahkan meningkatkan tingkat kesalahan atau kecelakaan di tempat kerja.

2. Temperature di tempat kerja

Suhu yang tidak nyaman dapat mempengaruhi konsentrasi, produktivitas, serta meningkatkan risiko masalah kesehatan, baik dalam kondisi panas maupun dingin. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menjaga temperatur yang sesuai di tempat kerja agar menciptakan lingkungan yang optimal bagi karyawan.

3. Kelembaban di tempat kerja

Tingkat kandungan uap air dalam udara yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kinerja karyawan. Kelembaban yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan berbagai masalah, mulai dari masalah fisik seperti kelelahan dan dehidrasi hingga dampak negatif pada peralatan dan fasilitas kerja. Oleh karena itu, menjaga kelembaban yang tepat di tempat kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang nyaman dan produktif.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja sangat penting untuk menjaga

kualitas udara, kesehatan karyawan, kenyamanan, dan produktivitas. Udara yang segar, bebas polusi, dan nyaman untuk dihirup akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung kinerja optimal. Untuk itu, penting bagi organisasi untuk memastikan sirkulasi udara yang baik melalui desain ruang yang tepat, sistem ventilasi yang efisien, dan pemeliharaan rutin.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Mengelola kebisingan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan efisien. Pengelolaan kebisingan yang efektif meliputi perancangan ruang kerja, penggunaan peralatan yang lebih tenang, dan penerapan langkah-langkah perlindungan, seperti penggunaan pelindung telinga dan isolasi suara.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan

yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang - kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Selain warna merangsang emosi atau perasaan, warna dapat memantulkan sinar yang diterimanya. Banyak atau sedikitnya pantulan dari cahaya tergantung dari macam warna itu sendiri.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada pengaruhnya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang

diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Irvianti & Verina, 2015) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yang baik sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehat, dan produktif.

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena jika ruang kerja kurang mendapat cahaya atau terlalu silau maka akan memberikan akibat pada kurang jelasnya penglihatan sehingga berpotensi mengganggu pekerjaan.

2. Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara dipengaruhi oleh oksigen. Oksigen merupakan zat yang dibutuhkan untuk bernafas apabila ruangan tempat bekerja tidak memiliki sirkulasi udara yang bagus maka akan mempengaruhi kadar oksigen yang diterima di ruangan tersebut. Disamping itu, udara yang berada di tempat kerja juga harus bersih dan tidak banyak kotoran, apabila udara disekitar tempat kerja kotor, maka dapat menyebabkan gangguan keadaan bagi pegawai seperti sesak napas.

3. Keamanan di Tempat Kerja

Faktor keamanan dalam tempat kerja perlu diperhatikan untuk tetap menjaga rasa tenang dan aman saat bekerja. Pemanfaatan SATPAM (Satuan Petugas Keamanan) dan konstruksi gedung yang layak untuk

ditempati pegawai dapat meningkatkan rasa aman.

4. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Temperatur harus diperhatikan sedemikian mungkin untuk membuat suasana nyaman dari para pegawai. Suhu udara yang baik adalah suhu udara yang masih dapat diterima oleh kondisi tubuh. Tubuh mampu beradaptasi dengan temperatur luar apabila perubahan temperatur luar tubuh sebesar 20% dan sebesar 35% untuk kondisi dingin dan normal.

5. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah kandungan air dalam udara kelembaban yang dipengaruhi oleh temperatur udara apabila tidak sesuai maka akan mempengaruhi tubuh manusia dalam menyerap dan melepaskan panas.

6. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan yaitu polusi udara yang tidak terasa nyaman pada telinga, dalam kurun waktu yang cukup lama kebisingan dapat merusak pendengaran, mengganggu ketenangan ketika bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

7. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis yang dimaksud yaitu getaran yang disebabkan oleh alat mekanis kemudian getaran tersebut akan dapat dirasakan oleh pegawai. Konsentrasi kerja, timbulnya kelelahan, gangguan pada syaraf mata peredaran darah dan lain-lain dapat terganggu akibat getaran mekanis ini. Getaran mekanis pada umumnya dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Bau-bauan di tempat kerja

Bau-bauan merupakan suatu pencemaran yang berpotensi mengganggu

konsentrasi pegawai ketika bekerja. Untuk menghilangkan bau-bauan dapat dilakukan dengan beberapa cara seperti dengan menggunakan AC yang tepat serta menggunakan pengharum ruangan.

9. Tata warna di tempat kerja

25 Pemilihan warna yang tepat dalam tempat kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki sifat dan pengaruh yang dapat mempengaruhi emosi dan perasaan seseorang.

10. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berhubungan erat dengan perlengkapan, warna, dan tata letak lainnya yang dapat digunakan untuk menunjang pekerjaan .

Musik di tempat kerja Menurut para ahli, musik mampu merangsang dan membangkitkan pegawai dalam melakukan pekerjaan jika memiliki nada lembut, sesuai dengan waktu, tempat dan suasana.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non-fisik yang sehat dan positif sangat mendukung kesejahteraan mental dan emosional pekerja, serta dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka.

1. Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan

Terciptanya komunikasi yang baik, sikap menghormati dan patuh pada hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, maka tujuan instansi akan mudah tercapai.

2. Hubungan kerja antara rekan kerja

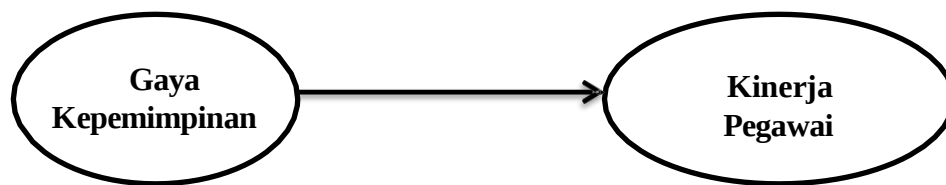
Terciptanya hubungan antara rekan kerja yang baik, maka kerja sama dalam tim dapat berjalan dengan mudah.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan nya untuk bekerjasecara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi (Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. 2021).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jayanti & Wati, 2019).



Gambar 2. 1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Budaya organisasi pada intinya berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana mereka seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja, serta berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinanya. Ketika hal itu terlaksana maka terbentuklah system nilai, kebiasaan, dan etos kerja dalam kehidupan didalam organisasi sehingga akan mampu mendorong diberikannya apresiasi terhadap karyawan yang selalu mengalami peningkatan prestasi kerja. Dengan demikian karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal (Busro, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa budaya

organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel budaya organisasi dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

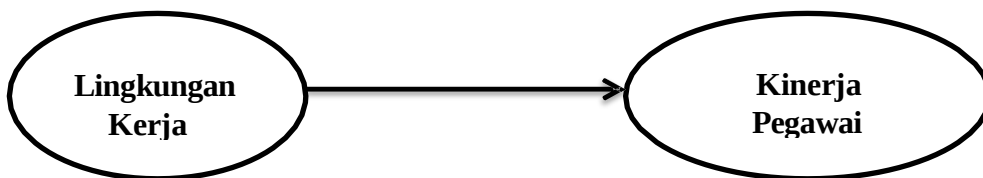


Gambar 2. 2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Prahasti & Wahyono, 2018).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menambah semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prahasti & Wahyono, 2018).



Gambar 2. 3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting setiap pegawai tentunya harus menampilkan kinerja yang baik dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja sangat dipengaruhi pada proses

sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja sebagai hasil dari proses bekerja. Sehingga gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik lagi dan penuh dengan tanggung jawab serta mempunyai daya pendorong maupun minat untuk bekerja menjadi lebih baik dari individu maupun organisasi.

Semakin baik seorang pemimpin terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya buat mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan gaya yang tepat dan bijaksana maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa tekanan, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Gunawan et al., 2022).

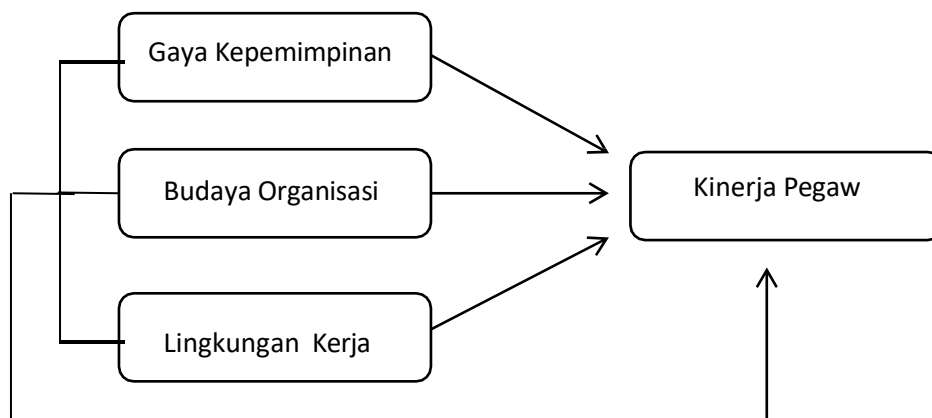
Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Irmayanthi, 2020).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menambah semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prahasti & Wahyono, 2018).

Dari hasil penelitian (Gunawan et al., 2022), (Irmayanthi, 2020). dan (Prahasti & Wahyono, 2018) bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian skema pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat berikut ini:



Gambar 2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.
4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y1).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik atau buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Berikut definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 3.1 Definisi operasional

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Damayanti et al., 2018).	1) Kedisiplinan petugas 2) Tanggung jawab petugas 3) Kemampuan petugas 4) Kesopana dan keramahan petugas (Jamaluddin et al, 2017)
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan nya (Masturi et al., 2021).	1) Gaya Kepemimpinan Otoriter 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis 3) Gaya Kepemimpinan <i>Laizze Faire</i> (Mubin & Masruri, 2020)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang berjumlah 80 orang.

Tabel 3.6

Tabel Data pegawai DisporaSU

No	Golongan	Jumlah Pegawai
1.	Golongan II	20
2.	Golongan III	50
3.	Golongan IV	10
Jumlah		80

Sumber: Pegawai DisporaSU

3.4.2 Sample penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendryadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 80 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.5.1 Dokumentasi

Pengumpulan data dengan mempelajari dokumen-dokumen serta catatan-catatan untuk mendukung penelitian ini dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji, serta menelaah literatur-literatur berupa buku, makalah, dan jurnal yang berhubungan dengan topik penelitian.

3.5.2 Wawancara

Yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pihak perusahaan yang berhubungan dengan penelitian.

3.5.3 Kuesioner (angket)

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Responden diharap untuk menjawab semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dengan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda dimana setiap soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Kuisisioner ini dibagikan kepada 80 pegawai tetap yang berada di tempat Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Tabel 3. 7 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Uji Kualitas Data

Penelitian dilakukan dengan melakukan studi dokumen untuk membuat uraian secara teoritis, dan berdasarkan kajian-kajian teoritis dari buku-buku perpustakaan maupun uraian teoritis lainnya yang diambil dari bahan tulisan yang lainnya yang berhubungan dengan apa yang mau teliti ini dengan mengaplikasikan pada kondisi yang

ada di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara. Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid serta handalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan realilibilias.

3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Alat ukur yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Janna & Herianto, 2021). Untuk mengukur uji validitas digunakan rumus yang dikemukakan oleh pearson, yang dikenal dengan rumus *korelasi product*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel
- $X \sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel Y41
- $(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali sampel X dan Y

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

1. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya (r)

$\geq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} \leq 0,05$.

2. Suatu item instrumen dapat dikatakan tidak valid apabila nilai korelasi

$(r) \leq r$ tabel atau nilai probabilitas $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 3.8**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0.891 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X1.2	0.891 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X1.3	0.654 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X1.4	0.735 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X1.5	0.544 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X1.6	0.516 (positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Pada bagian analisa variabel ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan. Dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan pada Tabel 3.7 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 3.9**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0.886 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.2	0.886 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.3	0.886 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.4	0.886 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.5	0.886 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.6	0.447 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.7	0.391 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.8	0.391 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.9	0.327 (positif)	0,003 < 0,05	Valid
X2.10	0.350 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.11	0.591 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X2.12	0.503 (positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Pada bagian analisa variabel ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang Budaya Organisasi. Dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Budaya Organisasi. Berdasarkan pada Tabel 3.9 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X3.1	0.539 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.2	0.624 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.3	0.654 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.4	0.674 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.5	0.577 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.6	0.768 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.7	0.646 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.8	0.745 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.9	0.741 (positif)	0,003 < 0,05	Valid
X3.10	0.504 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.11	0.331 (positif)	0,003 < 0,05	Valid
X3.12	0.454 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.13	0.580 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.14	0.638 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.15	0.594 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.16	0.382 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.17	0.320 (positif)	0,004 < 0,05	Valid
X3.18	0.455 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.19	0.306 (positif)	0,006 < 0,05	Valid
X3.20	0.231 (positif)	0,039 < 0,05	Valid
X3.21	0.307 (positif)	0,006 < 0,05	Valid
X3.22	0.360 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.23	0.483 (positif)	0,001 < 0,05	Valid
X3.24	0.391 (positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Pada bagian analisa variabel ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang Lingkungan Kerja. Dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Lingkungan Kerja. Berdasarkan pada Tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y.1	0.271 (positif)	$0,015 < 0,05$	Valid
Y.2	0.249 (positif)	$0,026 < 0,05$	Valid
Y.3	0.249 (positif)	$0,026 < 0,05$	Valid
Y.4	0.482 (positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Y.5	0.650 (positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Y.6	0.718 (positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Y.7	0.699 (positif)	$0,001 < 0,05$	Valid
Y.8	0.699 (positif)	$0,001 < 0,05$	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Pada bagian analisa variabel ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang Kinerja Pegawai. Dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel Kinerja Pegawai. Berdasarkan pada Tabel 3.10 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

3.6.2 Uji Relibilitas

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat

dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Uji reabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan yang telah valid.

Pengujian reabilitas dapat menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

r = realibilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

σi^2 = Varians Total

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) ketentuan apakah suatu butir instrument memiliki reabilitas yang baik atau tidak adalah jika nilai koefisien reabilitas (*cronbach's Alpha*) > 0,6.

Tabel 3.12

Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.825>0.6	9	Reliable
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.784>0.6	6	Reliable
Budaya Organisasi(X2)	0.851>0.6	12	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0.861>0.6	21	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) data kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumusan dibawah ini:

3.7.1 Metode Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas

terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015)

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = besaran koefisien dari masing-masing variabel

e = Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak. Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$) (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Jika

variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflasi Factor) antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai 44 untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.7.2.3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015).

3.7.3.1 Uji secara parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

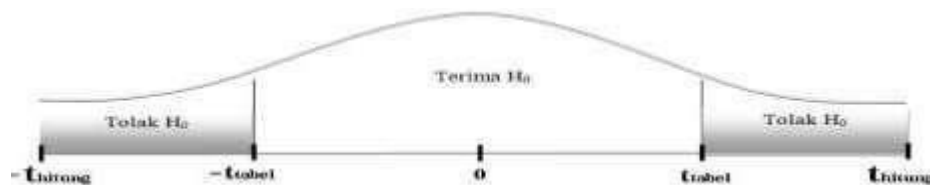
t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel Pengujian hipotesis:

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Uji T

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Juliandi et al., 2015).

Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal ($p\text{-value}$) $< 0,005$, maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Uji F dihitung dengan rumus :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-K)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

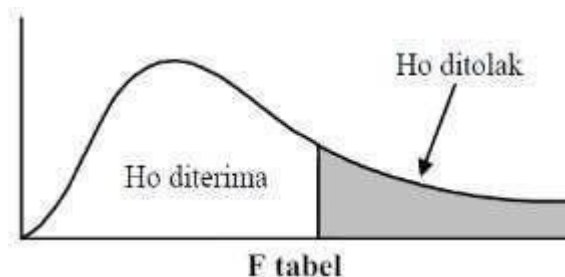
n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah :

a) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y

b) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3.7.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Determinasi

R² = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan (X1), 12 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X2), 24 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X3), 8 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan diberikan kepada 80 responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel cheklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

4.1.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden pada penelitian ini sebanyak 57 orang responden yang masing-masing terdiri dari:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah responden	Presentase (%)
Laki-laki	33	42,00%
Perempuan	47	58,00%
Total	80	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat responden perempuan sebanyak 47 orang (58,00%) dibandingkan responden laki-laki yang hanya berjumlah 33 orang (42,00%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi peserta karyawan perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dari 57 orang responden, jenis pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yaitu, SMA atau SMK, D-3, S-1, S-2, dan S-3. Adapun responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	Presentase (%)
SMA / SMK	31	39.00%
D-3	2	2.00%
S-1	35	44.00%
S-2	11	14.00%
S-3	1	1.00%
TOTAL	80	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Berdasarkan data pada tabel diatas, jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA berjumlah 31 (39,00%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D-3 sebanyak 2 (2.00%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-1 sebanyak 35 (44.00%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-2 sebanyak 11 (14.00%). Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S-3 sebanyak 1 (1.00%). Oleh karena itu, mayoritas besar responden memiliki tingkat pendidikan S-1 di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, dengan jumlah sebanyak 35 (44.00%).

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1	<20	15	19,00%
2	20-25	39	49,00%
3	>25	26	32,00%
Total		80	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Pengelompokkan responden berdasarkan usia seperti yang sudah tertera di tabel diatas dan dari hasil yang ditemukan terlihat bahwa presentase paling tinggi yakni 49,00% berasal dari kelompok responden yang berumur 20-25 tahun yang berjumlah 39 orang, adapun presentase paling kecil yakni 19,00% berasal dari kelompok responden yang berumur <20 tahun yang berjumlah 15 orang. Adapun data lainnya seperti kelompok responden yang berumur >25 tahun memiliki presentase 32,00% dengan jumlah 26 orang. Umur bisa menentukan tingkat kedewasaan seseorang sehingga hal ini bisa mempengaruhi dalam perilakunya dan cara pemikirannya.

4.1.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan waktu telah diberikan oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada Perumda Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Lama bekerja menjadikan seorang karyawan handal dalam melakukan tugas dalam mengolah informasi yang ada. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah responden	Presentase (%)
5-10	55	69,00%
10-15	4	5,00%
>15	21	26,00%
Total	80	100,00%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

Dari tabel 4.4 dapat diketahui responden dengan 5-10 tahun masa kerjanya berjumlah 55 orang atau 69,00%, responden dengan 10-15 tahun masa kerjanya berjumlah 4 orang atau 5,00%, dan responden dengan >15 tahun masa kerjanya berjumlah 21 orang atau 26,00%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), kinerja pegawai (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan jawaban setiap responden terhadap pernyataan yang diberikan kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	70	87.50	10	12.50	0	0	0	0	0	0	80	100
2	78	97.50	2	2.50	0	0	0	0	0	0	80	100
3	78	97.50	2	2.50	0	0	0	0	0	0	80	100
4	63	78.75	17	21.25	0	0	0	0	0	0	80	100
5	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
6	74	92.50	6	7.50	0	0	0	0	0	0	80	100
7	65	81.25	15	18.75	0	0	0	0	0	0	80	100
8	65	81.25	15	18.75	0	0	0	0	0	0	80	100

1. Dari jawaban pertama Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang dengan persentase 97.50%.

3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya selalu bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 78 orang dengan persentase 97.50%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Apabila ada rekan kerja yang membutuhkan informasi, maka saya akan berusaha menerangkan informasi tersebut, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang dengan persentase 78,75%.
5. Dari jawaban kelima Saya akan memperkecil dan menghilangkan masalah yang ada, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86.25%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasa, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan persentase 92,50%.
7. Dari jawaban ketujuh Saya sering berbagi pengalaman hal-hal baik mengenai perusahaan saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 81,25%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 81,25%.

4.1.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.6

Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	20.00	64	80.00	0	0	0	0	0	0	80	100
2	16	20.00	64	80.00	0	0	0	0	0	0	80	100
3	46	57.50	34	42.50	0	0	0	0	0	0	80	100
4	46	57.50	34	42.50	0	0	0	0	0	0	80	100
5	50	62.50	30	37.50	0	0	0	0	0	0	80	100
6	0	0	0	0	19	23.75	61	76.25	0	0	80	100

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2025)

1. Dari jawaban pertama Pemimpin saya memberikan instruksi yang jelas dan tegas tanpa membiarkan ruang untuk diskusi., sebagian responden menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase 80,00%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Pemimpin saya memberikan arahan yang sangat rinci mengenai bagaimana tugas harus diselesaikan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 60 orang dengan persentase 80,00%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Pemimpin saya selalu melibatkan tim dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 57,50%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Pemimpin saya mendorong diskusi terbuka dan menghargai pendapat setiap anggota tim, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 57,50%.
5. Pemimpin saya memberikan kebebasan penuh kepada tim untuk menentukan cara kerja mereka sendiri, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang dengan persentase 62.50%.

6. Dari jawaban keenam mengenai Pemimpin saya jarang memberikan arahan atau instruksi yang jelas mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, sebagian responden menjawab tidak setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 76,25%.

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.7

Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
2	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
3	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
4	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
5	69	86.25	11	13.75	0	0	0	0	0	0	80	100
6	65	81.25	15	18.75	0	0	0	0	0	0	80	100
7	66	82.50	14	17.50	0	0	0	0	0	0	80	100
8	66	82.50	14	17.50	0	0	0	0	0	0	80	100
9	70	87.50	10	12.50	0	0	0	0	0	0	80	100
10	72	90.00	8	10.00	0	0	0	0	0	0	80	100
11	73	91.25	7	8.75	0	0	0	0	0	0	80	100
12	68	85.00	12	15.00	0	0	0	0	0	0	80	100

1. Dari jawaban pertama Saya selalu berusaha mencari cara-cara baru dan lebih baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Saya merasa bahwa mengambil risiko yang terkalkulasi dapat memberikan manfaat yang besar dalam jangka panjang, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Saya selalu cepat merespons masalah yang muncul di tempat kerja dan mencari solusi secepat mungkin, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.

4. Dari jawaban keempat Saya mampu mengidentifikasi masalah dengan cepat dan segera mengambil tindakan untuk menyelesaikannya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
5. Dari jawaban Saya selalu fokus pada pencapaian hasil yang optimal dalam setiap tugas yang saya kerjakan., sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
6. Dari jawaban keenam mengenai Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya mencapai hasil yang diinginkan meskipun itu memerlukan usaha lebih, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 81,25%.
7. Dari jawaban ketujuh Saya selalu mengutamakan kepentingan tim atau perusahaan di atas kepentingan pribadi dalam pekerjaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 82.50%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai Saya berusaha untuk bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama, meskipun itu memerlukan kompromi, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang dengan persentase 82.50%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai Saya merasa senang ketika bisa mencapai target pekerjaan, yang semakin memotivasi saya untuk bekerja lebih keras, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai Saya merasa bersemangat untuk mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 72 orang dengan persentase 90,00%.

11. Dari jawaban kesebelas mengenai Saya selalu bekerja dengan cara yang terorganisir untuk memastikan pekerjaan saya berjalan lancar dan stabil, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 73 orang dengan persentase 91,25%.

12. Dari jawaban keduabelas mengenai Saya menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan untuk memastikan kelancaran dan stabilitas di tempat kerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 68 orang dengan persentase 85,00%.

4.1.3.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.8

Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	10.00	72	90.00	0	0	0	0	0	0	80	100
2	9	11.25	71	88.75	0	0	0	0	0	0	80	100
3	10	12.50	69	86.25	0	0	1	1.25	0	0	80	100
4	6	7.50	74	92.50	0	0	0	0	0	0	80	100
5	12	15.00	67	83.75	1	1.25	0	0	0	0	80	100
6	10	12.50	70	87.50	0	0	0	0	0	0	80	100
7	6	7.50	71	88.75	1	1.25	1	1.25	1	1.25	80	100
8	4	5.00	72	90.00	2	2.50	1	1.25	1	1.25	80	100
9	6	7.50	68	85.00	5	6.25	0	0	1	1.25	80	100
10	6	7.50	74	92.50	0	0	0	0	0	0	80	100
11	8	10.00	69	86.25	2	2.50	1	1.25	0	0	80	100
12	61	76.25	19	23.75	0	0	0	0	0	0	80	100
13	10	12.50	67	83.75	1	1.25	1	1.25	1	1.25	80	100
14	8	10.00	61	76.25	1	1.25	0	0	0	0	80	100
15	12	15.00	67	83.75	1	1.25	0	0	0	0	80	100
16	65	81.25	15	18.75	0	0	0	0	0	0	80	100
17	67	83.75	13	16.25	0	0	0	0	0	0	80	100
18	9	11.25	65	81.25	6	7.50	0	0	0	0	80	100
19	9	11.25	70	87.50	1	1.25	0	0	0	0	80	100
20	10	12.50	70	87.50	0	0	0	0	0	0	80	100
21	13	16.25	67	83.75	0	0	0	0	0	0	80	100

22	70	87.50	10	12.50	0	0	0	0	0	0	80	100
23	11	13.75	69	86.25	0	0	0	0	0	0	80	100
24	67	83.75	12	15.00	1	1.25	0	0	0	0	80	100

1. Dari jawaban pertama Penerangan di tempat kerja saya cukup terang untuk mendukung kinerja saya dengan baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 72 orang dengan persentase 90,00%.
2. Dari jawaban kedua mengenai Cahaya di ruang kerja saya cukup untuk memudahkan saya melihat dan menyelesaikan tugas dengan jelas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 88,75%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai Sirkulasi udara di tempat kerja saya cukup baik, sehingga saya merasa nyaman bekerja sepanjang, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
4. Dari jawaban keempat mengenai Kondisi sirkulasi udara di tempat kerja saya mendukung kenyamanan fisik, yang membantu saya bekerja dengan lebih efisien, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan persentase 92,50%.
5. Dari jawaban kelima Keamanan di tempat kerja saya memberikan rasa nyaman, sehingga saya dapat bekerja dengan lebih tenang dan produktif, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.
6. Dari jawaban keenam Keamanan di tempat kerja saya membuat saya dapat bekerja tanpa rasa khawatir tentang potensi kecelakaan atau gangguan lainnya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.

7. Dari jawaban ketujuh Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin di tempat kerja sering mengganggu konsentrasi dan kinerja saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 71 orang dengan persentase 88,75%.
8. Dari jawaban kedelapan Ketika suhu udara terlalu dingin, saya merasa kurang nyaman dan hal tersebut mengurangi produktivitas saya, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 72 orang dengan persentase 90,00%.
9. Dari jawaban kesembilan Kelembaban yang tinggi di ruang kerja membuat saya merasa tidak nyaman dan mengganggu konsentrasi, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 68 orang dengan persentase 85,00%.
10. Dari jawaban kesepuluh Saya merasa lebih nyaman bekerja di ruang dengan kelembaban yang seimbang, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 74 orang dengan persentase 92,50%.
11. Dari jawaban ke sebelas Kebisingan yang minimal di tempat kerja membantu saya untuk tetap tenang dan bekerja lebih produktif, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.
12. Dari jawaban ke dua belas Kebisingan yang ada di tempat kerja dapat mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 76,25%.
13. Dari jawaban ke tiga belas Saya merasa bahwa getaran yang ada di tempat kerja mempengaruhi fokus dalam menyelesaikan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.
14. Dari jawaban ke empat belas Saya merasa lebih sehat dan dapat bekerja dengan lebih produktif di lingkungan yang bebas dari getaran mekanis yang mengganggu, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 61 orang dengan persentase 76,25%.

15. Dari jawaban ke lima belas Bau yang tidak enak di ruang kerja akan membuat merasa tidak nyaman dan menurunkan semangat kerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.
16. Dari jawaban ke enam belas Bau yang segar atau netral di tempat kerja membantu saya merasa lebih tenang dan fokus dalam menyelesaikan tugas, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 81,25%.
17. Dari jawaban ke tujuh belas Saya merasa lebih bersemangat dan produktif bekerja di tempat dengan tata warna yang menyenangkan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.
18. Dari jawaban ke delapan belas Warna yang terlalu mencolok atau tidak sesuai di tempat kerja mengganggu saya dalam menjalankan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 65 orang dengan persentase 81,25%.
19. Dari jawaban ke sembilan belas Dekorasi yang baik di tempat kerja membantu saya merasa lebih betah dan semangat bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.
20. Dari jawaban ke dua puluh Saya merasa bahwa dekorasi di tempat kerja saya membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.
21. Dari jawaban ke dua puluh satu Pimpinan di tempat kerja saya selalu memberikan arahan yang jelas dan mudah dipahami, yang membantu saya dalam menjalankan tugas, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.

22. Dari jawaban ke dua puluh dua Hubungan kerja yang harmonis dengan pimpinan membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang dengan persentase 87,50%.

23. Dari jawaban ke dua puluh tiga Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan-rekan kerja saya karena hubungan kami yang saling mendukung, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 69 orang dengan persentase 86,25%.

24. Dari jawaban ke dua puluh empat Saya merasa bahwa hubungan yang baik antar rekan kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang dengan persentase 83,75%.

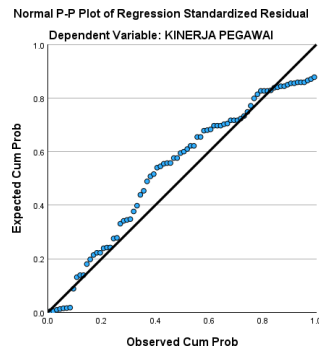
4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan model analisis yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun uji asumsi klasik sebagai berikut :

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Juliandi, 2018). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.1. *normal probability plots* terlihat bahwa titik-titik menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, Sehingga dapat disimpulkan bahwa residu terdistribusi secara normal dan model regresi. Jadi, syarat normalitas sudah terpenuhi.

4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Juliandi, 2018). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance $\geq$ 0.10 dan nilai VIF $<$ 10.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka besar nilai VIF dan *tolerance value* dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.9

Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	26.940	7.352		3.664	<.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.101	.060	.486	.629	.764	1.308
	BUDAYA ORGANISASI	.059	.089	.083	.666	.507	.764	1.308
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	.963	1.038

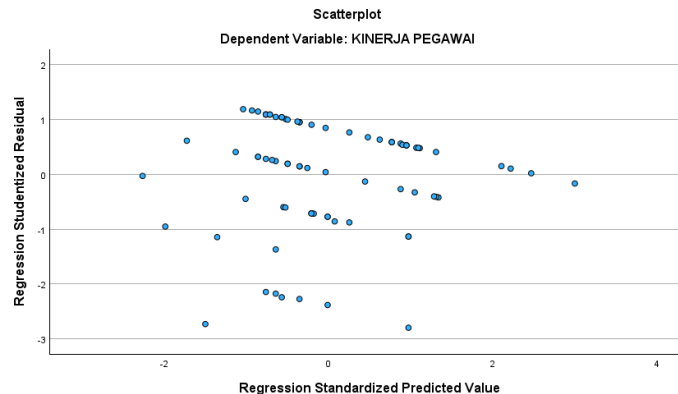
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti bahwa tidak adanya korelasi diantara variabel independen. Dalam hasil perhitungan VIF juga dapat menunjukkan hal yang paling sama, dimana masing-masing variabel nilai independen dapat memiliki nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2018). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik acak (random), baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak menunjukkan pola atau bentuk tertentu. Maka asumsi untuk uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dapat digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel 4.10

Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.940	7.352		3.664	<.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.101	.060	.486	.629	.764	1.308	
	BUDAYA ORGANISASI	.059	.089	.083	.666	.507	.764	1.308	
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	.963	1.038	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat ditentukan persamaan regresinya berdasarkan kolom B yang merupakan koefisien regresi pada tiap variabelnya. Jadi persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 26.940 + 0.049X_1 + 0.059X_2 + 0.070X_3 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 26.940 menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai 26.940.
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.049 dengan arah positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.049 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

3. Nilai koefisien beban kerja sebesar 0.059 dengan arah positif menunjukkan bahwa budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.059 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.070 dengan arah positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.070 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Parsial)

Uji t parsial merupakan metode untuk menilai signifikansi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara individual. Uji ini digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel independen berkontribusi dalam menjelaskan variabel dependen. Dalam uji T ini, tingkat signifikansi yang umumnya digunakan adalah 0,05 (atau 5%). Beberapa kriteria yang digunakan dalam uji T adalah sebagai berikut:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, yang artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.11**Uji T**

Model		Coefficients ^a		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	26.940	7.352	3.664	<.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN	0.524	0.154	0.338	3.396	0.001	1.758
	BUDAYA ORGANISASI	0.400	0.187	0.225	2.143	0.037	1.953
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	1.038

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3.396 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.396 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 2.143 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.143 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.902 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.902 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.2 Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependent. Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.285	3	4.428	2.814	.045 ^b
	Residual	119.602	76	1.574		
	Total	132.888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2025)

Dari uji ANOVA atau F_{test} di dapat nilai $F_{hitung} 2.814 > F_{tabel} 1.992$ dengan tingkat signifikansi 0.045. Hal ini menunjukan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Juliandi, 2018) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y. Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12. dibawah ini.

Tabel 4.13

R-Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	0.664	1.25448

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai $R=0.316$ untuk hubungan antar variabel dan *Adjusted R Square*= 0.664 berarti 66.4% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai adalah sebesar 66.4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja pegawai sebesar 66.4%, sedangkan sisanya sebesar $(100\%-66.4\%=33.6\%)$ yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3.396 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.396 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawan nya untuk bekerjasecara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi (Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. 2021).

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Jayanti & Wati, 2019).

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 2.143 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.143 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.037 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel budaya organisasi dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.902 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.992. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.902 > 1.992$) dengan angka signifikan $0.006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Prahasti & Wahyono, 2018).

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menambah semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prahasti & Wahyono, 2018).

4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji ANOVA atau *Ftest* di dapat nilai $F_{hitung} 2.814 > F_{tabel} 1.992$ dengan tingkat signifikansi 0.045. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja pegawai.

Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiganya saling berinteraksi, dan gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja yang sehat semuanya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu, organisasi harus memantau dan mengelola faktor-faktor ini secara hati-hati untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dari hasil penelitian (Gunawan et al., 2022), (Irmayanthi, 2020). dan (Prahasti & Wahyono, 2018) bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, dimana yang artinya bahwa gaya kepemimpinan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara memiliki pengaruh yang jelas, positif, dan terbukti secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka akan semakin tinggi atau meningkat pula kinerja pegawai.
2. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, dimana yang artinya bahwa budaya organisasi di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara memiliki pengaruh yang jelas, positif, dan terbukti secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka akan semakin tinggi atau meningkat pula kinerja pegawai.
3. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara dimana yang artinya bahwa lingkungan kerja di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara memiliki pengaruh yang jelas, positif, dan terbukti secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai, semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan, maka akan semakin tinggi atau meningkat pula kinerja pegawai.

4. Secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara, dimana yang artinya secara bersamaan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkanlah saran-saran berikut ini.

- 1) Penelitian ini masih bersifat umum, karena melihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain dalam penelitian ini seperti: Kompensasi, kepuasan kerja dan kondisi kerja untuk diteliti dan lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, jika skripsi ini digunakan sebagai referensi, disarankan agar dapat menambah atau memperdalam ruang lingkup penelitian melalui literatur-literatur yang lebih lengkap tentang kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 80 pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera UTara.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, A. (2018). *Organizational behavior and theory*. Malang: Media Nusa Creative
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Azahari Helmi, Fantini Endah, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Fintech Pendanaan Xyz di Era Vuca. *Jurnal STIAMI*, 8(2), 115–123.
- Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Kepuasan Kerja perawat di RSUD Penembahan Senopati Bantul. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendea Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Conie Nopinda Br Sitepu, & Noni Yusnita Br Surbakti. (2022). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32. <https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Edwin flippo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Effendi, S., Tanjung, H., & Tanjung, M. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri Di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *Triangle Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(03), 56–70.
- Ekawati, A., & Wardono, D. T. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 735–747.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi*

- Faturahman, B. M. (2021). Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi Mariatul. *Seminar Nasional Magister Manajemen*
- Febrian, W. D., Zulhaida, Z., & Ilosa, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 77–87. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2\(2\).4782](https://doi.org/10.25299/syarikat.2019.vol2(2).4782)
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Ginting, F. D. S. B. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Koentokoesniohadi Agency Bekasi.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>
- Hardian, V., & Hermawan, E. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformatif Untuk Gen Z. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 1(1), 32-38.
- Hasanah, R. U., & Aima, M. H. (2018). Pengaruh Perubahan Organisasi; Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Manajemen Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta. *Indikator*, 2(1), 71-89.
- Hidayati, R. N., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kedai BFC Deriz Depan Basko Padang. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(2), 244. <https://doi.org/10.29210/3003982000>
- Imron, & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 64–83.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>

- Jamaluddin, Salam, R., Yunus, H., & Akib, H. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. 4(1).
- Janna, N, M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik Yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Jayanti, Kurnia Tri, and Lela Nurlaela Wati. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekobis* 9 (1): 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan L. *Jurnal Ekobis*, 9(1), 71–88. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/51/32>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- Juliandi, A, Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Meteologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, I. & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*.
- Kahar, I. A. (2008). *Konsep Kepemimpinan dalam Perubahan Organisasi (Organizational Change) pada Perpustakaan Perguruan Tinggi*. 4(1), 21–27.
- Kartini, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 75. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v6i1.168>
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268-1272.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103. *Pendidikan UNISKA MAB*, 1(1), 106–117.
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Pt Raja Grafindo Persada
- Mubin, F., & Masruri, A. (2020). Tipe dan gaya kepemimpinan.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 01(02), 213–221. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/article/view/138>
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59–74. <https://doi.org/10.30631/tpj.v1i2.803>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15. <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/50>
- Prahasti, S., & Wahyono, W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2), 543-552
- Pratama, N., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 1-14.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

- Putra, D. A., & Adriansyah, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Fraksi X DPR RI. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 8(3), 124. <https://doi.org/10.35384/jemp.v8i3.344>
- Reitz, J. (2017). *Group Effectiveness in Organizations*. Michigan: Scott Foresman.
- Riana, I. G., Sintaasih, D. K., & Suprpta, M. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44744.
- Rivai, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Robbins, S., & J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rodli, A. F., Wahyuni, N. S., & Gunawan, A. (2021). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xxx Kecamatan Driyorejo*. 4(2).
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. 6(4).
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada uptd puskesmas purbolingo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Saputra, M. W., & Rahmawati, N. (2025). Analisis Pengaruh Suhu dan Kebisingan terhadap Produktivitas Kerja pada Produksi Pipa Baja Menggunakan Metode LTM5. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 5(1), 159-168.
- Saputra, W., & Wibowo, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 2, 2–3. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Siregar, D. I., Sasmita, J., & Paramitha, A. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1-11.
- Soden, S., Fernandes, C., Niha, S. S., Perseveranda, M. E., & Adrianus, J. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Rajua Kabupaten Sabu Rajua. *Jemsi Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 696–705. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1462>

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&G*. Alfabeta, Cv.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Lpp Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PrUiDMQAAAAJ&alert_preview_top_rm=2&citation_for_view=PrUiDMQAAAAJ:RGFaLdJalmkC
- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Jakarta, Kencana (Prenadamedia Group).
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Syafrizal, R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kota Tebingtinggi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1258–1266. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.496>
- Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA Performance Management*. STAINJember Pres
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Wirjana, B. R. (2017). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Andi
- Yulisetyawati, A. A. (2018). *Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan hubungannya dengan knerja guru di Sekolah Menengah Pertama se-kecamatan Wonokromo Kota Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Yunita Leatemia, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 1–10. <https://doi.org/10.30598/manis.1.2.1-10>

LAMPIRAN

TABULASI JAWABAN KUISIONER RESPONDEN

KINERJA PEGAWAI (Y)									
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	JUMLAH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	5	5	5	5	5	5	4	4	38
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	5	5	5	5	5	5	4	39
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	4	4	5	5	5	38
17	5	5	5	4	4	5	5	5	38
18	5	5	5	4	4	5	5	5	38
19	5	5	5	4	4	5	5	5	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	5	5	4	5	39
22	5	5	5	5	5	5	4	4	38
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	4	4	5	5	5	38
26	5	5	5	4	4	5	5	5	38
27	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28	4	5	5	5	5	5	5	4	38
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	5	5	5	5	5	5	4	5	39
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	4	5	4	5	5	5	5	4	37
33	4	4	4	5	5	5	5	5	37
34	5	4	5	5	5	5	5	5	39
35	5	5	5	5	5	4	4	5	38
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	5	4	5	5	5	5	5	5	39
39	5	5	5	4	5	5	5	5	39
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	4	5	5	5	5	39
44	5	5	5	4	5	5	5	5	39

[illegible]

GAYAKEPEMIMINAN (X1)							
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	JUMLAH
1	5	5	4	5	5	3	27
2	5	5	5	5	5	3	28
3	5	5	5	5	5	3	28
4	5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	5	3	28
6	5	5	5	5	5	3	28
7	5	5	5	5	5	3	28
8	5	5	5	5	5	3	28
9	5	5	5	5	4	3	27
10	5	5	5	5	4	3	27
11	5	5	5	5	4	3	27
12	5	5	5	4	5	3	27
13	5	5	5	5	4	3	27
14	5	5	5	5	4	3	27
15	5	5	5	4	5	3	27
16	5	5	5	4	4	3	26
17	5	5	5	4	4	3	26
18	5	5	5	5	5	2	27
19	5	5	5	5	5	2	27
20	5	5	5	5	5	2	27
21	5	5	5	5	5	2	27
22	5	5	5	5	5	2	27
23	5	5	5	5	5	2	27
24	5	5	5	5	5	2	27
25	5	5	5	5	5	2	27
26	5	5	5	5	5	2	27
27	5	5	5	5	4	2	26
28	5	5	5	5	4	2	26
29	5	5	4	5	5	2	26
30	5	5	4	5	5	2	26
31	5	5	5	4	5	2	26
32	5	5	4	5	5	2	26
33	5	5	4	5	5	2	26
34	5	5	5	5	5	2	27
35	5	5	4	5	5	2	26
36	5	5	5	5	4	2	26
37	5	5	4	5	5	2	26
38	5	5	5	5	5	3	28
39	5	5	4	5	5	2	26
40	5	5	5	4	4	3	26
41	5	5	4	5	5	2	26
42	5	5	5	5	5	2	27
43	5	5	4	5	5	2	26
44	5	5	5	5	5	3	28
45	5	5	4	5	5	2	26
46	5	5	4	5	5	2	26
47	5	5	4	5	5	2	26
48	5	5	4	5	5	2	26
49	5	5	4	5	5	2	26
50	5	5	5	4	5	2	26

51	5	5	4	5	5	2	26
52	5	5	5	4	5	2	26
53	5	5	4	4	5	2	25
54	5	5	5	5	5	2	27
55	5	5	5	4	5	2	26
56	5	5	5	4	4	2	25
57	5	5	5	4	4	2	25
58	5	5	5	4	4	2	25
59	5	5	5	4	4	2	25
60	5	5	5	4	4	2	25
61	5	5	5	4	4	2	25
62	5	5	5	4	4	2	25
63	5	5	4	4	4	2	24
64	5	5	5	5	5	2	27
65	4	4	4	4	5	2	23
66	4	4	4	4	5	2	23
67	4	4	4	4	5	2	23
68	4	4	4	4	5	2	23
69	4	4	4	4	4	2	22
70	4	4	4	4	4	2	22
71	4	4	4	4	4	2	22
72	4	4	4	4	4	2	22
73	4	4	4	4	4	2	22
74	4	4	4	4	4	2	22
75	4	4	4	4	4	2	22
76	4	4	4	4	4	2	22
77	4	4	4	4	4	2	22
78	4	4	4	4	4	2	22
79	4	4	4	4	4	2	22
80	4	4	4	4	4	2	22

54	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
55	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
56	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
58	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
59	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
61	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
75	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
76	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55
77	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54
78	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54
79	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54
80	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	54

NO	X3 .1	X3 .2	X3 .3	X3 .4	X3 .5	X3 .6	X3 .7	X3 .8	X3 .9	X3 .10	X3 .11	X3 .12	X3 .13	X3 .14	X3 .15	X3 .16	X3 .17	X3 .18	X3 .19	X3 .20	X3 .21	X3 .22	X3 .23	X3 .24	JM IH
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 1 9
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 1
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1 0 8
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 1
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1 1 2
6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1 1 1
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1 1 2
8	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 7
9	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 7
10	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 7
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 2 0
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 6
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 6
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1 0 2
15	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 3
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 3
17	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 7
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	9 2
20	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	1 0 1
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 7

22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 7
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 2
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	1 0 3
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 2
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 0
27	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	1 1 0
28	5	4	2	4	5	5	5	4	3	4	2	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1 0 3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	1 0 1
31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	9 7
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 6
34	5	5	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	9 3
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	1 0 8
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9 6
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	1 0 3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1

40	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1 0
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	1 0 0
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	1 0 1
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
44	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	9 9
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	1 0 1
52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1 1 6
53	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	1 1 0
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1

62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1 1 9
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 1 0
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	1 0 1
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	1 0 2

Lampiran 2 Output Data SPSS V.29

Uji Validitas Dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	1.000**	.582**	.582**	.372**	.289**	.891**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.009	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.2	Pearson Correlation	1.000**	1	.582**	.582**	.372**	.289**	.891**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.009	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.3	Pearson Correlation	.582**	.582**	1	.182	-.009	.438**	.654**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.107	.936	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.4	Pearson Correlation	.582**	.582**	.182	1	.510**	.204	.735**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.107		<.001	.069	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.5	Pearson Correlation	.372**	.372**	-.009	.510**	1	-.015	.544**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.936	<.001		.896	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.289**	.289**	.438**	.204	-.015	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009	<.001	.069	.896		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.891**	.891**	.654**	.735**	.544**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Dan Reliabilitas Budaya Organisasi

		Correlations												TOTAL
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	
X2.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.273*	.103	.103	.069	.109	.647**	.341**	.886**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	.014	.365	.365	.545	.336	<.001	.002	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.273*	.103	.103	.069	.109	.647**	.341**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	.014	.365	.365	.545	.336	<.001	.002	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.273*	.103	.103	.069	.109	.647**	.341**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	.014	.365	.365	.545	.336	<.001	.002	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	.273*	.103	.103	.069	.109	.647**	.341**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		<.001	.014	.365	.365	.545	.336	<.001	.002	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1	.273*	.103	.103	.069	.109	.647**	.341**	.886**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001		.014	.365	.365	.545	.336	<.001	.002	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.6	Pearson Correlation	.273*	.273*	.273*	.273*	.273*	1	.116	.116	.109	.160	.078	.247*	.447**
	Sig. (2-tailed)	.014	.014	.014	.014	.014		.306	.306	.336	.156	.492	.027	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.7	Pearson Correlation	.103	.103	.103	.103	.103	.116	1	1.000**	.025	-.044	-.143	.175	.391**
	Sig. (2-tailed)	.365	.365	.365	.365	.365	.306		<.001	.827	.699	.207	.120	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.8	Pearson Correlation	.103	.103	.103	.103	.103	.116	1.000**	1	.025	-.044	-.143	.175	.391**
	Sig. (2-tailed)	.365	.365	.365	.365	.365	.306	<.001		.827	.699	.207	.120	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.9	Pearson Correlation	.069	.069	.069	.069	.069	.109	.025	.025	1	.882**	.150	.053	.327**

	Sig. (2-tailed)	.545	.545	.545	.545	.545	.336	.827	.827		<.001	.183	.641	.003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.10	Pearson Correlation	.109	.109	.109	.109	.109	.160	-.044	-.044	.882**	1	.192	.093	.350**
	Sig. (2-tailed)	.336	.336	.336	.336	.336	.156	.699	.699	<.001		.088	.410	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.11	Pearson Correlation	.647**	.647**	.647**	.647**	.647**	.078	-.143	-.143	.150	.192	1	.242*	.591**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.492	.207	.207	.183	.088		.031	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
X2.12	Pearson Correlation	.341**	.341**	.341**	.341**	.341**	.247*	.175	.175	.053	.093	.242*	1	.503**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.002	.002	.002	.027	.120	.120	.641	.410	.031		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.886**	.886**	.886**	.886**	.886**	.447**	.391**	.391**	.327**	.350**	.591**	.503**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	.003	.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.851	12

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.424**	.424**	-.104	-.041	.059	-.085	-.085	.271*
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.359	.717	.606	.455	.455	.015
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.2	Pearson Correlation	.424**	1	1.000**	-.083	-.064	-.041	-.077	-.077	.249*
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.463	.573	.716	.498	.498	.026
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.3	Pearson Correlation	.424**	1.000**	1	-.083	-.064	-.041	-.077	-.077	.249*
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.463	.573	.716	.498	.498	.026
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.4	Pearson Correlation	-.104	-.083	-.083	1	.680**	.245*	-.015	-.015	.482**
	Sig. (2-tailed)	.359	.463	.463		<.001	.029	.897	.897	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.5	Pearson Correlation	-.041	-.064	-.064	.680**	1	.497**	.180	.180	.650**
	Sig. (2-tailed)	.717	.573	.573	<.001		<.001	.110	.110	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.6	Pearson Correlation	.059	-.041	-.041	.245*	.497**	1	.537**	.537**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.606	.716	.716	.029	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.7	Pearson Correlation	-.085	-.077	-.077	-.015	.180	.537**	1	1.000**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.455	.498	.498	.897	.110	<.001		<.001	<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Y.8	Pearson Correlation	-.085	-.077	-.077	-.015	.180	.537**	1.000**	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.455	.498	.498	.897	.110	<.001	<.001		<.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
TOTAL	Pearson Correlation	.271*	.249*	.249*	.482**	.650**	.718**	.699**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.026	.026	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

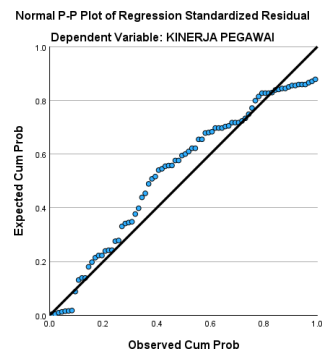
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	9

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

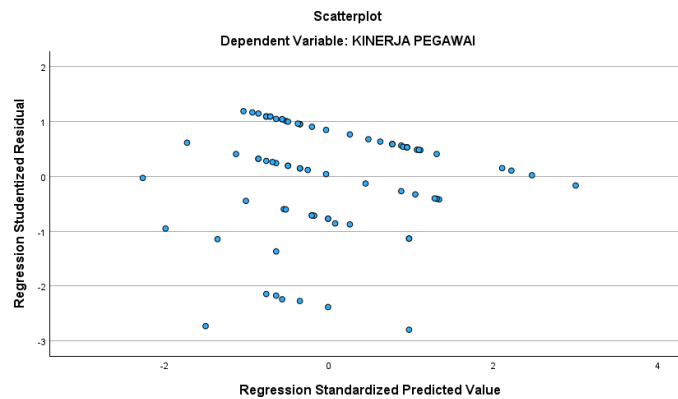


Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.940	7.352		3.664	<.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.101	.060	.486	.629	.764	1.308	
	BUDAYA ORGANISASI	.059	.089	.083	.666	.507	.764	1.308	
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	.963	1.038	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Regrenasi Linear Berganda

Hasil Regrenasi Linear Berganda

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.940	7.352		3.664	<.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.101	.060	.486	.629	.764	1.308	
	BUDAYA ORGANISASI	.059	.089	.083	.666	.507	.764	1.308	
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	.963	1.038	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

1. Pengujian Hipotesis

Uji T

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients					
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	26.940	7.352		3.664	<.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN	.049	.101	.060	.486	.629	.764	1.308	
	BUDAYA ORGANISASI	.059	.089	.083	.666	.507	.764	1.308	
	LINGKUNGAN KERJA	.070	.025	.311	2.802	.006	.963	1.038	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.285	3	4.428	2.814	.045 ^b
	Residual	119.602	76	1.574		
	Total	132.888	79			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

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

Koefisien Determinasi Uji

Koefisien Determinasi (R-Squad)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.316 ^a	.100	0.664	1.25448

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : APRILLIA SYAHRI MANURUNG
NPM : 2105160166
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

MUSLIH, S.E., M.Si.

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

Pembimbing

NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : APRILLIA SYAHRI MANURUNG
N.P.M : 2105160166
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2025

Pembimbing Tugas Akhir

(NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.)

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

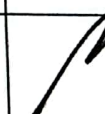
(JASMAN SARIPUDIN HSB, S.E., M.Si.)



(Asoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si, CMA)

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama. S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki Latar Belakang - Daftar isi, halaman	08/01/2025	
Bab 2	- Update Referensi	08/01/25	
Bab 3	- Perbaiki analisis data	08/01/25	
Bab 4			
Bab 5			
Daftar Pustaka	- Sesuai dengan isi	30/01/25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau		19/4/25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Medan, April 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.


NUGRAHA PRATAMA, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, April 2025

Saya yang menyatakan



APRILLIA SYAHRI MANURUNG



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4282/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 19/10/2024

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

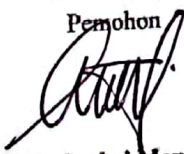
Identifikasi Masalah : Kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Aprillia Syahri Manurung)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4282/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/19/10/2024

Nama Mahasiswa : Aprillia Syahri Manurung

NPM : 2105160166

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Tanggal Pengajuan Judul : 19/10/2024

Nama Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, FE, MM

Judul Disetujui**

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan,
Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap kinerja karyawan*

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama

Keterangan:

- *) Diisi oleh Pimpinan Program Studi
- **) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Kepada Yth.

Bapak Dekan

Fakultas Ekonomi

Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 12 NOVEMBER, 2024



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : APRILLIA SYAHRI MANURUNG

NPM : 2105160166

Tempat/Tgl Lahir : SENAMA NENEK
05 04 2003

Program Studi : Akuntansi / Manajemen / ~~Ekonomi Pembangunan~~

Alamat Mahasiswa : DESA MABAR

Tempat Penelitian : DINAS PEMUDA . DAN OLAHRA
GA SUMATERA UTARA

Alamat Penelitian : JL WILLEMIS KANDAR KENANG
ANBARU KELPERCUTSEITUAN

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikian permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui :
Ketua jurusan / Sekretaris

Wassalam
Pemohon

(JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, SE-MSU)

(APRILLIA SYAHRI MANURUNG)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor : 2984 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2024
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 10 Jumadil Awwal 1446 H
12 November 2024 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dispora Provsu
Jl.Williem Iskandar No.09
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Aprillia Syahri Manurung
Npm : 2105160166
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara (DISPORASU).

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1.Pertinggal



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ala'iqom Warahmatullahi Wabarakatuh

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2984 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2024

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : **Manajemen**
Pada Tanggal : **19 Oktober 2024**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : **Aprillia Syahri Manurung**
N P M : **2105160166**
Semester : **VII (Tujuh)**
Program Studi : **Manajemen**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara (DISPORASU)**

Dosen Pembimbing : **Nugraha Pratama, SE., M.M.**

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **12 November 2025**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : **Medan**
Pada Tanggal : **10 Jumadil Awwal 1446 H**
12 November 2024 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA

NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. **Pertinggal.**



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Williern Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222
Telepon/Faksimile (061) 6645501
Pos-el dispora@sumutprov.go.id, Laman dispora.sumutprov.go.id

Nomor : 400.3 / 4200 / Dis Pora/XII/2024
Sifat : --
Lampiran : --
Perihal : **Izin Melaksanakan Riset**

Medan, 12 Desember 2024

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Tempat

Menindaklanjuti surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor 2984/II.3-AU/UMSU-05/F/2024 tanggal 12 November 2024 Perihal Izin Riset Pendahuluan.

Sehubungan hal di atas, pada saat ini kami dapat menerima Mahasiswi Saudara untuk melakukan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara. Adapun nama yang Saudara usulkan adalah sebagai berikut :

Nama : **Aprillia Syahri Manurung**
NIM : 2105160166
Program Studi : Manajemen
Judul : *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara (DISPORASU)."*

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n.KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H., M.SP.

PEMBINA/IV.a

NIP 197911122007011004



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini *Kamis, 13 Februari 2025* telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Aprillia Syahri Manurung
N .P.M. : 2105160166
Tempat / Tgl.Lahir : Senama Nenek, 05 April 2003
Alamat Rumah : Desa Mabar, Kec. Bangun Purba, Kab. Deli Serdang, Prov. Sumatera Utara
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	
Bab I	- Latar belakang masalah fokus pd variabel / & pertanyaan.
Bab II	- Tabel indikator di Bab 2 tidak perlu - Hipotesis perbaiki - - Gihasi dopen
Bab III	
Lainnya	- masukkan buku panduan di daftar pustaka.
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, *Kamis, 13 Februari 2025*

TIM SEMINAR

Pembimbing

Nugraha Pratama, S.E., M.M

Pembanding

Muslih, S.E., M.Si.

Ketua Prodi

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 13 Februari 2025** menerangkan bahwa:

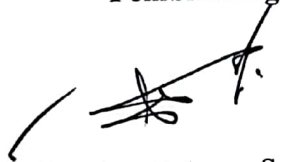
Nama : Aprillia Syahri Manurung
N.P.M. : 2105160166
Tempat / Tgl.Lahir : Senama Nenek, 05 April 2003
Alamat Rumah : Desa Mabar, Kec. Bangun Purba, Kab. Deli Serdang.
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : *Nugraha Pratama, S.E., M.M*

Medan, Kamis, 13 Februari 2025

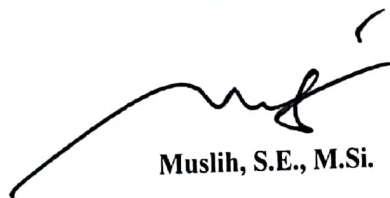
TIM SEMINAR

Pembimbing



Nugraha Pratama, S.E., M.M

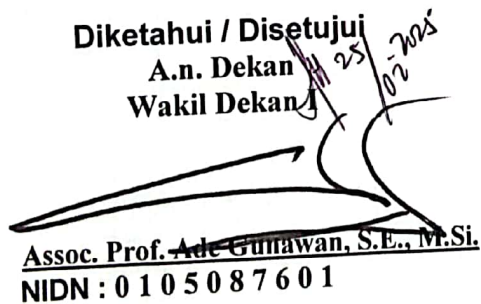
Pembanding



Muslih, S.E., M.Si.

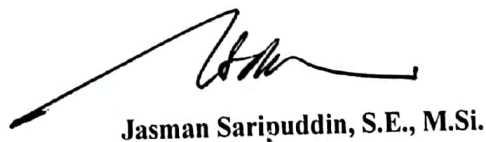
Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan
Wakil Dekan



Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Ketua Prodi

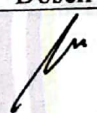
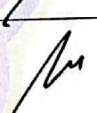
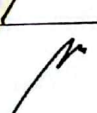


Jasman Sariquddin, S.E., M.Si.



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama. S.E., M.M
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - daftar isi, halaman.	08/01/2025	
Bab 2	- Update referensi.	08/01-'25	
Bab 3	- Perbaiki analisis data.	08/01-'25	
Daftar Pustaka	- Sesuaikan dgn isi	30/01-'25	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	ace Seminar proposal 6/02 '25		

Medan, Januari 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si.

Nugraha Pratama. S.E., M.M.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sejarah yang panjang dan luhur

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/II/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.tiktok.com/@umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/channel/UC...)

Nomor : 1152/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 13 Syawal 1446 H
12 April 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara (DISPORASU)
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Aprillia Syahri Manurung**
N P M : **2105160166**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara**
Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

DR. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN

Jalan Williem Iskandar No. 9, Medan, Kode Pos 20222
Telepon/Faksimile (061) 6645501
Pos-el dispora@sumutprov.go.id, Laman dispora.sumutprov.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 400.3 /1237 /Dis Pora/IV/2025

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : ISMAIL, S.H, M.SP.
NIP : 197911122007011004
Pangkat/Gol. : Pembina/IV.a
Jabatan : Sekretaris Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provsu

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jurusan : Manajemen

Benar telah selesai melaksanakan Riset pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Medan
Pada tanggal : 11 April 2025

a.n. KEPALA DINAS KEPEMUDAAN
DAN KEOLAHRAGAAN
SEKRETARIS



ISMAIL, S.H, M.SP.
PEMBINA/IV.a
NIP.19791112 200701 1004

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Februari 2025

Pembuat Pernyataan



APRILLIA SYAHRI MANURUNG

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Aprillia Syahri Manurung
NPM : 2105160166
Tempat /Tgl Lahir : Senama Nenek, 05 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Mabar
No. Hp/WA : 0812-6085-8295

Nama Orang Tua

Ayah : Syahrudin Manurug
Ibu : Sariana Pane
Alamat : Mabar

Pendidikan Formal

1. SD Negeri Senama Nenek Tamat Tahun 2013
2. SMP Negeri 2 Bangun Purba Tamat Tahun 2015
3. SMA Negeri 1 Bangun Purba Tamat Tahun 2018
4. Kuliah pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021 s.d Sekarang.

Medan, 14 April 2025



Aprillia Syahri Manurung