

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN
STRES 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*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

NAMA : DEVY ZAHARA
NPM : 2105160458
PRODI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

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

MEMUTUSKAN

Nama : DEVVY ZAHARA
N P M : 2105160458
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BISNIS KEMUDAAN DAN KEOLAHRAHAN 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

(Dr. MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, S.E., M.Si)

Penguji II

(SRI PUJI LESTARI, S.E., M.M.)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

(Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Pd, CMA)

Sekretaris



Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : DEVY ZAHARA
N.P.M : 2105160458
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2025

Pembimbing


SUSI HANDAYANI SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis


Assoc. Prof. Dr. H. JANURI SE, M.M, M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

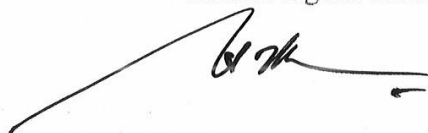
BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : DEVY ZAHARA
N.P.M : 2105160458
Dsen Pembimbing : SUSI HANDAYANI SE., M.M
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN
SUMATERA UTARA

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Perbaiki identifikasi masalah - Perbaiki redaksional	15/11-24	
BAB 2	- Perbanyak lagi teori - Perbaiki kerangka konseptual	20/12-24	
BAB 3	- Perbaiki populasi dan sampel	26/1-25	
BAB 4	- Pertajam pembahasan	15/2-25	
BAB 5	- Perbaiki kesimpulan dan saran	15/2-25	
Daftar Pustaka	- Mengecek	15/2-25	
Persetujuan Sidang Meha Hijau	- Acc.	19/3-25	

Medan, Maret 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi



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

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



(SUSI HANDAYANI SE., M.M)



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Devy Zahara
NPM : 2105160458
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara”** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Devy Zahara

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara

Devy Zahara

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan menjadi sampel berjumlah 82 orang pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Work Stress on Employee Performance at the North Sumatra Youth and Sports Office

Devy Zahara

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of organizational culture, work discipline and work stress on performance both partially and simultaneously. The approach used in this study is the associative approach. The population in this study were all employees of the North Sumatra Youth and Sports Office totaling 82 people. The sample in this study used a saturated sample so that the entire population was used as a sample of 82 employees at the North Sumatra Youth and Sports Office. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observations, and questionnaires. Data analysis techniques in this study used Multiple Linear Regression Analysis Tests, Hypothesis Tests (t-Test and F-Test), and Determination Coefficients. Data processing in this study used the SPSS (Statistic Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results of this study prove that partially and simultaneously organizational culture, work discipline and work stress have a significant effect on the performance of employees of the North Sumatra Youth and Sports Service.

Keywords: *Organizational Culture, Work Discipline, Work Stress, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, puji syukur Saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Saya dapat menyelesaikan Tugas akhir ini dengan baik. Tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) dalam program studi Manajemen.

Tugas akhir ini berjudul "**Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap 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 Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan 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. Kedua Orang tua Penulis yaitu Ayahanda Masapon dan Ibunda Rohani yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof Dr. Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Susi Handayani S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan Tugas akhir ini.
8. Bapak Muhammad Arif, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan masukan dan arahan selama perkuliahan.
9. Bapak dan Ibu Dosen FEB Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.
10. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Pimpinan dan seluruh Staf karyawan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk

menyelesaikan Tugas akhir ini.

12. Seluruh pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

13. Keluarga dan teman-teman tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan materil selama penyusunan Tugas akhir ini.

14. 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, Maret 2025

DEVY ZAHARA
NPM: 2105160458

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	12
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	14
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai	15
2.1.1.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Budaya Organisasi	18
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi	18
2.1.2.2 Tujuan Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	19
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja	23
2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	25
2.1.4 Stres Kerja	25

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja	25
2.1.4.2 Dampak Stres Kerja	26
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	27
2.1.4.4 Indikator Stres Kerja	28
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Defenisi Operasional Variabel	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Teknik Analisis Data	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN	
4.1 Deskripsi Data	46
4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian	46
4.1.2 Karakteristik Responden	46
4.1.3 Jawaban Responden	50
4.2 Analisis Data	57
4.2.1 Uji Asumsi Klasik	57
4.2.2 Regresi Linier Berganda	60
4.2.3 Pengujian Hipotesis	62
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	67
4.2.5 Pembahasan	68
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	75
5.3 Keterbatasan Penelitian	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Visi Misi Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara	2
Tabel 1.2	Pra-Survey Budaya Kerja (X1)	6
Tabel 1.3	Pra-Survey Kinerja Pegawai (Y)	7
Tabel 1.4	Pra-Survey Disiplin Kerja (X2).....	9
Tabel 1.5	Pra-Survey Stres Kerja (X3).....	10
Tabel 3.1	Defenisi Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Waktu Penelitian	35
Tabel 3.3	Skala Likert.....	37
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	38
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	38
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	39
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Stres Kerja.....	39
Tabel 3.8	Hasil Uji Reabilitas	40
Tabel 4.1	Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2	Karateristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karateristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4	Karateristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5	Karateristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	49
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai.....	50
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel 4.8	Persentase Jawaban Resonden Variabel Disiplin Kerja.....	54
Tabel 4.9	Persentase Jawaban Resonden Variabel Stres Kerja	56
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.11	Hasil Regresi Liner Berganda	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F)	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	30
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	44
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	45
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji T	63
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji T	64
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji T	65
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Uji F.....	67

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan perusahaan saat ini. Salah satu peranan sumber daya manusia adalah meningkatkan dan menjaga kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator untuk keberhasilan dan pencapaian tujuan pada perusahaan. Kinerja pegawai yang tidak maksimal akan menimbulkan kerugian pada perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, baik dalam kebudayaan suatu organisasi maupun beban kerja yang dimiliki pegawai. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah suatu cara pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi secara optimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri (Winarti, 2022).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan tiga faktor yang sering dianggap krusial adalah budaya organisasi, disiplin kerja dan stres kerja. Budaya organisasi adalah hal penting bagi setiap organisasi karena terdapat komponen strategis yang memperkuat identitas dan keunikan suatu organisasi melalui sistem nilai dan norma yang berlaku. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun (Jufrizen & Lubis, 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 (Ambarwati, 2018). Berikut visi dan misi Dinas Kepemudaan Dan Keolahragan Sumatera Utara :

Table 1.1
Visi Misi Dinas Kepemudaan Dan Keolahragan Sumatera Utara

Visi	Misi
Terwujudnya Pemuda dan Masyarakat Olahraga Sumatera Utara yang Berwawasan Kebangsaan, Terampil, Mandiri, Sehat, Berprestasi dan Berdaya Saing yang Dilandasi Iman dan Takwa	• Mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda dalam menciptakan masyarakat Sumatera Utara yang terampil dan berdaya saing. • Mempersiapkan kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan serta peduli terhadap lingkungan. • Membentuk pemuda yang memiliki jiwa kewirausahaan dan kemandirian. • Meningkatkan peran, fungsi dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan iklim yang kondusif. • Mewujudkan sistem manajemen keolahragaan dalam upaya menata sistem pembinaan pembangunan keolahragaan secara terpadu dan berkelanjutan. • Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan melalui tahap pengenalan olahraga, pemantauan, pemanduan dan pengembangan bakat, serta peningkatan prestasi. • Memberdayakan dan mengembangkan IPTEK keolahragaan dan upaya mendukung peningkatan mutu pembinaan dan pembangunan olahraga • Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan dalam rangka meningkatkan efektivitas jaringan kerja bidang keolahragaan. • Meningkatkan peran serta masyarakat dalam mengembangkan, memasyarakatkan dan membudayakan olahraga sebagai kebiasaan hidup sehingga masyarakat sehat bugar akan terwujud. • Meningkatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat termasuk dunia usaha dalam upaya mengembangkan industri olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana olahraga.

Sumber: (Dinas Kepemuda dan Keolahrga Provinsi Sumatera Utara, n.d.)

Budaya organisasi, yang merujuk pada nilai-nilai, norma, dan pola interaksi dalam organisasi, berperan dalam menciptakan suasana kerja yang baik

bagi pegawai. Budaya organisasi berperan dalam membentuk perilaku, sikap, dan motivasi anggota organisasi (Laras & Susanti, 2021). Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan semangat berkolaborasi, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak sehat bisa menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakselarasan antar individu baik itu nilai-nilai pribadi karyawan dapat menurunkan produktivitas, menciptakan ketegangan, dan bahkan menyebabkan pegawai mengalami stres. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Jufrizen & Radiman, 2010). Selain budaya organisasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk mampu mempunyai pegawai dengan kinerja yang tinggi harus memperhatikan masalah pada disiplin kerja. Disiplin kerja adalah proses pengembangan rasa individu untuk secara obyektif mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi, yang dibuktikan dengan kepatuhan terhadap peraturan organisasi (Saleh & Utomo, 2018). Kedisiplinan yang baik adalah refleksi dari rasa tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas dan pekerjaan, baik dari tingkat kehadiran, tata tertib, mengikuti peraturan yang ada di perusahaan dan lainnya. Dengan demikian, perusahaan juga harus membuat peraturan yang jelas dan adil agar tidak terjadi kesalahan dalam pekerjaan yang akan dikerjakan pegawai.

Disiplin kerja mempunyai peran penting dalam mendorong seseorang untuk mencapai suatu harapan dan pekerjaan di perusahaan. Menurut (Arif et al., 2020) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal tersebut pun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahan dalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Menurut (Nasution, 2018), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin kerja, maka pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang akan merugikan pegawai.

Stres kerja mengacu pada keadaan tegang yang berpengaruh terhadap pikiran, emosi, serta kondisi fisik seseorang yang kemudian berdampak pada kemampuan karyawan dalam menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Harahap & Nasution, 2023). Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan perasaan tegang dan tertekan dalam menjalankan tugas.. Setiap karyawan bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan dengan aturan-aturan yang ada sesuai dengan harapan perusahaan (Efendi et al., 2022)

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Suwandana, 2020). Stres kerja timbul ketika karyawan mengalami tekanan yang berlebihan akibat beban kerja yang tidak proporsional atau kondisi kerja yang tidak kondusif. Karyawan yang mengalami stres kerja memiliki tendensi penurunan produktivitas, absensi yang lebih tinggi, telat hadir dan peningkatan kesalahan kerja yang akan memengaruhi kualitas hidup karyawan, baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja. Stres yang tidak dikelola efektif dalam jangka panjang berpotensi menurunkan motivasi kerja, dan memicu keinginan pengunduran diri.

Perusahaan harus mengambil langkah-langkah strategis untuk mengurangi stres kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan memberikan

dukungan yang memadai. Langkah tersebut sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jika stres yang muncul tidak ditangani segera maka akan mempengaruhi kemampuan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya (Hermawati & Syofian, 2021).

Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Provinsi Sumatera Utara (Dispora Sumut) adalah lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas untuk mengelola dan mengembangkan potensi pemuda serta bidang keolahragaan di Provinsi Sumatera Utara. Dinas ini berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui berbagai program kepemudaan, olahraga, menyusun kebijakan, serta melakukan pembinaan bagi pemuda untuk mengembangkan potensi dan meningkatkan peran serta dalam pembangunan daerah pembinaan generasi muda yang berkarakter dan berprestasi.

Pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara terdapat beberapa kategori program. Berikut beberapa program tersebut: pemberdayaan dan pengembangan kepemudaan kewenangan provinsi, pembinaan dan pengembangan olahraga Pendidikan pada jenjang Pendidikan yang menjadi kewenangan daerah provinsi, penyelenggaraan kejuaraan olahraga, pengembangan dan pembinaan organisasi olahraga dan kepramukaan.

Mengadakan pelatihan, pendidikan, dan program-program yang dapat menumbuhkan semangat kepemimpinan, kewirausahaan, serta karakter positif pada pemuda. Dinas ini juga mengelola dan memajukan olahraga di Sumatera Utara, termasuk mendukung pembinaan atlet, penyelenggaraan kompetisi, serta pembangunan sarana dan prasarana olahraga.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara (Dispora Sumut), masih terdapat beberapa permasalahan mengenai budaya organisasi yaitu kurangnya budaya organisasi yang kondusif menyebabkan karyawan tidak dapat menciptakan suasana kerja yang baik, ditandai dengan kurangnya kerjasama yang efektif antar karyawan dan hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dan karyawan, sehingga menimbulkan kesenjangan dan kekurangan komunikasi. Berdasarkan pada hasil observasi yang peneliti lakukan di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mengenai budaya organisasi. Berikut merupakan pra-survey yang menggambarkan masalah terkait dengan variabel budaya organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Pra-Survey Budaya Organisasi (X₁)

No	Pernyataan	Iya		Tidak		Total
		Jlm	%	Jlm	%	
1	Selalu membantu rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	15	75	5	25	20
2	Selalu menggunakan seragam kerja	8	40	12	60	20
3	Menajlin komunikasi dengan baik antar pegawai	15	75	5	25	20

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Dari data pra-survey diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan pegawai terhadap berbagai pernyataan pada variabel budaya organisasi. Dapat dilihat pada tabel, ada sebanyak 75% responden yang selalu membantu rekan kerjanya, namun ada sebanyak 25% responden yang kurang bersedia untuk membantu rekan kerjanya dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 40% responden yang selalu menggunakan seragam kerja, sedangkan 60% responden yang jarang menggunakan seragam. Kemudian ada sebanyak 75% responden yang selalu menjalin komunikasi dengan baik antar pegawai, sedangkan 25% responden yang

kurang menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai budaya organisasi yang terjadi di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yaitu kurangnya sikap saling membantu antar pegawai dalam melakukan pekerjaannya dimana pegawai hanya mengutakan pekerjaannya masing-masing, selain itu pegawai yang jarang menggunakan seragam kerja.

Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mengukur kinerja pegawai (ASN) dengan cara menilai kinerja ASN yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada system prestasi dan karier. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Untuk itu maka peneliti melakukan *pra-survey* terkait dengan tingkat kinerja pegawai yang ada di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara. Berikut merupakan hasil *pra-survey* terhadap 20 pegawai yang telah dijadikan responden.

Tabel 1.3
Pra-Survey Kinerja Pegawai (Y)

No	pernyataan	Iya		Tidak		Total
		Jlm	%	Jlm	%	
1	Dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	15	75	5	25	20
2	Menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan	12	60	8	40	20
3	Selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan	13	65	7	35	20
4	Melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai	12	60	8	40	20

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Dari data *pra-survey* diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan pegawai terhadap berbagai pernyataan pada variabel kinerja pegawai. Dapat dilihat pada

tabel, ada sebanyak 75% responden yang dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan, namun ada sebanyak 25% responden yang tidak mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selanjutnya sebanyak 60% responden yang mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum deadline yang ditentukan, sedangkan 40% responden yang selalu terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian ada sebanyak 65% responden yang selalu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja, namun ada sebanyak 35% responden yang melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri atau tidak bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya sebanyak 60% responden yang melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai, sedangkan 40% responden yang tidak bersedia melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yaitu beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, pegawai yang kurang bersedia untuk menjalin kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta pegawai yang tidak bersedia melakukan lembur apabila pekerjaan belum selesai.

Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara pegawai menggunakan aplikasi (E- Absensi Sumut) untuk mengisi absensi kehadiran. Terdapat banyaknya pegawai yang kurang disiplin. Ini dilihat dari beberapa pegawai yang datang terlambat, Ketika jadwal masuk pagi tapi pegawai masih ada yang terlambat. Keterlambatan ini menunjukkan kurangnya disiplin kerja pada pegawai sehingga pekerjaan dapat tertunda dan akan menurunkan tingkat kinerja.

Berikut merupakan hasil pra-survey terhadap 20 pegawai yang telah dijadikan responden.

Tabel 1.4
Pra-Survey Disiplin Kerja (X₂)

No	pernyataan	Iya		Tidak		Total
		Jlm	%	Jlm	%	
1	Tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi	10	50	10	50	20
2	Dapat mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	11	55	9	45	20
3	Selalu pulang tepat waktu	9	45	11	55	20
4	Datang tepat waktu	8	40	12	60	20

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Dari data pra-survey diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan pegawai terhadap berbagai pernyataan pada variabel disiplin kerja kerja. Dapat dilihat pada tabel, ada sebanyak 50% responden tidak memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi, namun ada sebanyak 50% responden yang memiliki riwayat absensi ketidakhadiran yang tinggi. Selanjutnya sebanyak 55% responden dmematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik, sedangkan 45% responden kurang mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik.

Kemudian ada sebanyak 45% responden yang selalu pulang tepat waktu, namun ada sebanyak 55% responden yang pulang tidak tepat waktu. Selanjutnya sebanyak 40% responden yang selalu datang tepat waktu, sedangkan 40% responden yang sering datang terlambat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai disiplin kerja yang terjadi di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yaitu karena pegawai yang kurang taat terhadap peraturan yang telah dibuat, selain itu pegawai yang kurang mampu

memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik, dimana pegawai yang sering datang terlambat dan pegawai yang keluar kantor pada saat jam kerja.

Selain itu yang menjadi permasalahan yaitu stress kerja. Dimana pegawai mendapatkan beban pekerjaan yang yang tidak proporsional sehingga menyebabkan kesalahan kerja yang memengaruhi kualitas hidup pegawai. Terdapat kinerja pegawai yang menurun dikarenakan faktor budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja yang dialami pegawai. Berikut merupakan pra-survey yang menggambarkan masalah terkait dengan variabel stress kerja. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Pra-Survey Stres Kerja (X_3)

No	Pernyataan	Iya		Tidak		Total
		Jlm	%	Jlm	%	
1	Pegawai merasa cemas ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan	13	65	7	35	20
2	Pegawai merasa deadline yang terlalu cepat membuat pegawai tertekan	15	75	5	25	20
3	Tuntutan tugas terlalu tinggi membuat pegawai stres	14	70	6	30	20
4	Pegawai merasa lingkungan kerja kurang kondusif/nyaman	12	60	8	40	20

Sumber : Diolah Oleh Peneliti, 2025

Dari data pra-survey diatas dapat dilihat bagaimana tanggapan pegawai terhadap berbagai pernyataan pada variabel stress kerja. Dapat dilihat pada tabel, ada sebanyak 65% responden yang menyatakan merasa cemas ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan, namun ada sebanyak 35% responden yang menyatakan tidak merasa cemas ketika menghadapi beban kerja yang berlebihan. Selanjutnya sebanyak 75% responden yang yang menyatakan merasa deadline yang terlalu cepat membuat pegawai tertekan, sedangkan 25% responden yang menyatakan merasa deadline tidak terlalu cepat membuat pegawai tertekan.

Kemudian ada sebanyak 70% responden yang menyatakan tuntutan tugas terlalu tinggi membuat pegawai stres, namun ada sebanyak 30% responden yang menyatakan tuntutan tugas tidak terlalu tinggi membuat pegawai stres. Selanjutnya sebanyak 60% responden yang menyatakan merasa lingkungan kerja kurang kondusif/nyaman, sedangkan 40% responden menyatakan merasa lingkungan kerja kondusif/nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan mengenai stress kerja yang terjadi di Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yaitu pegawai merasa cemas Ketika mendapat pekerjaan tambahan, serta waktu yang terlalu cepat.

Dari uraian latar belakang di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam permasalahan yang dialami Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara (Dispora Sumut). Maka, peneliti memilih judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Beberapa karyawan yang belum optimal dalam menciptakan danmemelihara suasana kerja yang baik, serta terjadi kerjasamayang kurang sinergisantar karyawan.
2. Kurangnya kesadaran dalam disiplin kerja seperti keterlambatan pada saat masuk kerja, sehingga pekerjaan dapat tertunda dan menurunkan tingkat kinerja
3. Beban kerja yang berlebihan sehingga mengakibatkan stress kerja pada karyawan.
4. Beberapa target pekerjaan yang tidak terpenuhi.

5. Beberapa kinerja karyawan menurun dikarenakan kurangnya budaya organisasi, disiplin kerja dan serta stress kerja yang berlebihan.

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan penulis, maka tidak semua masalah akan diteliti. Maka dari itu permasalahan penelitian difokuskan pada aspek Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara?
4. Apakah budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan penulis dalam manajemen personalia khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi, stress kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

3. Dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan-perusahaan lain terutama bagi Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara tentang faktor-faktor yang mendorong kinerja pegawai.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Ibrahim et al., 2021), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Sedangkan menurut (Tueno, 2017), kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang terstandarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nasution et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan faktor kunci yang membawa kemajuan dan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut (Adhari, 2021) kinerja pegawai adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misi dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki kemampuan tertentu (Jufrizen & Lubis, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dengan di bandingkan dengan berbagai kemungkinan standar, target ataupun kriteria yang ditelah ditetapkan terlebih dulu dan disepakati Bersama (Muis et al., 2018).

Berdasarkan pengertian kinerja pegawai dari para ahli diatas dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diselesaikan dan dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai agar mencapai kinerja yang optimal serta tercapainya tujuan organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja Pegawai

Manfaat manajemen kinerja terbagi menjadi dua (Sinaga, 2020) antara lain sebagai berikut:

1. Bagi manajer Dalam manajemen kinerja yaitu mengupayakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang dengan menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim maupun individual, mengusahakan penghargaan nonfinansial kepada staf, membantu karyawan yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi, dan pengembangan tim dalam mengusahakan kerangka kerja dalam meninjau ulang kinerja dan tingkat kompensasi.
2. Bagi Individu Manfaat manajemen kinerja diantaranya dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil lebih baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang dalam menggunakan waktu secara efektif, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan mengformulasi tujuan ataupun rencana perbaikan cara bekerja yang dikelola dan dijalankan.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Nasution & Hadi, 2021) menyebutkan dalam penelitiannya bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari faktor internal, faktor lingkungan internal organisasi dan faktor lingkungan

eksternal organisasi, berikut penjelasannya:

1. Faktor Internal Dalam faktor internal terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan.
2. Faktor lingkungan internal organisasi Lingkungan internal organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai didukung dengan adanya kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, kebijakan organisasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi Lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai didukung dengan beberapa hal yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan loyalitas.

Selain itu, menurut (Harahap, 2020) kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor dukungan organisasi dan faktor dukungan manajemen, berikut penjelasannya:

1. Faktor Individu, adalah kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat pegawai bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, pengorganisasian yang dimaksud untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran

tersebut.

3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pemimpin, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Sedangkan menurut (Busro, 2018) “Kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Hasil kerja dengan indikator; Kualitas kerja, Kuantitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas,
2. Perilaku kerja indikatornya; Disiplin kerja, Inisiatif , Ketelitian.

3. Sifat pribadi indikatornya; Kejujuran dan kreativitas.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, simbol, cerita, dan tradisi yang mempunyai makna spesifik bagi anggota organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat penting wawasan seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan (Paramita et al., 2020).

Budaya organisasi merupakan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2021)

Budaya organisasi mencerminkan karakteristik dan sifat-sifat yang dirasa ada dalam lingkungan kerja, yang muncul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sengaja atau tidakdisengaja, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi (Purba & Sudibjo, 2020)

Budaya organisasi yang perlu ditingkatkan adalah para pegawai seperti jika diberikan apresiasi atas hasil yang telah dicapai, dengan adanya penghargaan atas hasil yang dicapai pegawai akan menjadikan mereka lebih giat dalam bekerja (Purnomo et al., 2024)

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Jufrizen & Pulungan, 2017). Artinya, budaya digunakan sebagai istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah konsep yang menjelaskan nilai-nilai dan keyakinan yang dibagikan oleh anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi, norma, keyakinan, sifat serta karakteristik yang dianut dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang muncul secara sengaja maupun tidak disengaja.

2.1.2.2 Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan budaya organisasi adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada, dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang (Adiawaty, 2020).

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut (Wahyudi & Tupti, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1. Komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan - kebijakan yang ditetapkan.
2. Motivasi, upaya - upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandani kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
3. Karakteristik organisasi, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya

mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.

4. Proses - proses administrasi, yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu. perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada didalamnya.
5. Struktur Organisasi, struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel dan formalisasi yang tidak tinggi, mungkin pegawai lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.
6. Gaya Manajemen, berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.

Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya memotivasi pegawai. Selain itu ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkatan manajemen yang berbeda dapat pula mempengaruhi budaya perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo, 2018) bahwa secara umum terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu:

1. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2. Budaya pasif

Budaya pasif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Kompensasi Kepuasan Kerja Budaya ini mendorong keyakinan yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional dan ketergantungan.

3. Budaya agresif

Budaya agresif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja di dalam perusahaan merupakan komitmen pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, sehingga disiplin kerja yang baik perlu dikembangkan dan dipertahankan di antara pegawai. Hal ini penting untuk menciptakan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang efisien, produktif dan profesional.

Menurut (Siswadi, 2016) disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Turangan et al., 2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin yang baik menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Jika disiplin kerja baik maka hasil kerja pegawai pun meningkat dan tujuan lembaga lebih mudah tercapai (Jufrizen & Sitorus, 2021).

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka berusaha mengubah perilakunya, dan juga untuk meningkatkan kesadaran serta memastikan bahwa semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dipatuhi. Hal ini juga sebagai upaya meningkatkan motivasi untuk mematuhi peraturan (Sadat et al., 2020)

Berdasarkan pengertian disiplin kerja dari beberapa ahli diatas dapat

diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang harus taat pada peraturan tertentu yang berlaku di suatu perusahaan, ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan tanggung jawab seseorang di dalam perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin yaitu untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah untuk kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian (Jufrizen, 2018).

Menurut (Soetrisno, 2019) tujuan dan manfaat disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan energi dan waktu.
2. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan dan kehilangan harta, benda, peralatan, perlengkapan, dan mesin.
3. Hati-hati dalam bekerja dengan memperhatikan senda gurau dan pencurian.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan bahwa ada beberapa Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yakni :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin. Karyawan akan mematuhi setiap aturan, dengan asumsi mereka merasa bahwa mereka mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan upaya mereka yang telah ditambahkan ke organisasi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Model administrasi sangat penting, mengingat dalam Pengembangan Karir, semua perwakilan akan terus fokus pada bagaimana perintis dapat menerapkan pengendalian diri dan bagaimana ia dapat menangani diri dari kata-kata, kegiatan, dan mentalitas yang dapat merusak pedoman disiplin yang telah ditetapkan. Misalnya, jika standar jam kerja adalah pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga..
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang

mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Busro, 2018) banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kehadiran

Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan

2. Ketaatan Terhadap Atasan

Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran Kerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Tanggung Jawab

Kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.4 Stres Kerja

2.1.4.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Handayani & Daulay, 2021) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tersebut dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut (Prayogi et al., 2019) stress kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Menurut (Gusti & Hardani, 2018) Stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam.

Menurut (Iskamto, 2021) stress adalah salah satu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang berlebihan dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Akibat dari stress kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pengertian stress kerja dari beberapa ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja adalah tekanan atau tuntutan berlebihan yang dialami pegawai pada saat bekerja yang membuat perasaan menjadi cemas, tegang, gugup yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

2.1.4.2 Dampak Stres Kerja

Menurut (Kurniati, 2018) stress kerja memiliki dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari stress kerja pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam artian berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif stress dari stress kerja pada tingkat yang tinggi adalah adanya penurunan kinerja pada pegawai.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut (Bhastary, 2020) faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar Konflik ini terjadi stress pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan peralatan yang kurang memadai
3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:
 - (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.

(2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5. Balas jasa yang terlalu rendah Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai stress yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan

2.1.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Indikator yang digunakan dari variabel stress kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Stuktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang

melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan menurut (Robbins, 2017) Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu :

1. Keadaan monoton : bersifat diulang-ulang dan rutinitas dan hanya kadangkadang saja memerlukan perhatian
2. Beban pekerjaan : diukur dari persepsi karyawan mengenai beban kerja yang dirasa berlebihan dari beban fisik maupun beban mental
3. Keadaan lingkungan : cuaca kerja, penerangan dan kebisingan
4. Keadaan kejiwaan : tanggung jawab. Kekhawatiran atau konflik dan penyakit atau perasaan sakit

2.2 Kerangka Konseptual

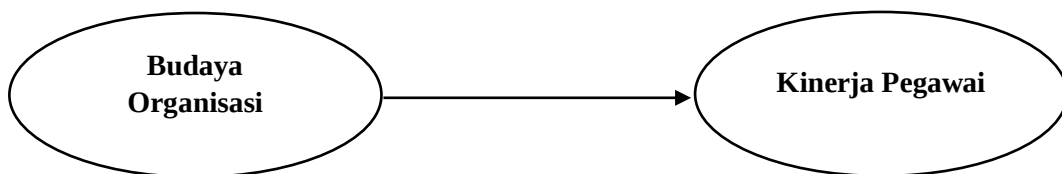
2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem nilai, asumsi, norma, keyakinan, sifat, yang dianut dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang muncul secara sengaja maupun tidak disengaja. Terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang tercermin dalam perilaku dan kegiatan organisasi.

Budaya organisasi mendukung pada kinerja pegawai. Budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat erat. Kinerja pegawai akan berdampak buruk jika tidak adanya budaya organisasi yang akan diterapkan dan diikuti pada pegawai-pegawainya. Jadi perlunya budaya organisasi yang baik yang dapat diterapkan sehingga terciptanya kinerja pegawai yang baik pula. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja

yang baik juga untuk para pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Jufrizen & Lubis, 2020) menunjukkan hasil dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jumawan et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

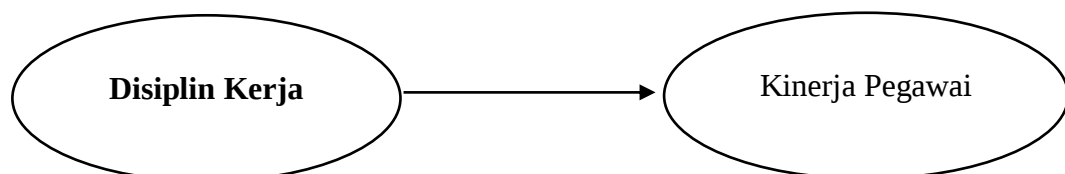


Gambar 2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan meningkatnya disiplin kerja, karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Disiplin yang baik merupakan refleksi dari rasa tanggung jawab yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini memiliki dampak yang signifikan pada motivasi kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Maka dari itu pemimpin harus berusaha agar pegawainya mempunyai disiplin yang baik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018), (Prayogi et al., 2019), (Harahap, 2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.



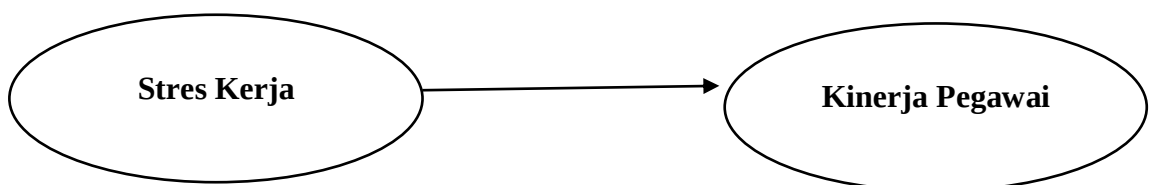
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Nasution, 2017) stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari stress lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang

Pada dasarnya stress tidak selalu berdampak buruk bagi individu, hal tersebut berarti bahwa pada situasi atau kondisi tertentu stress yang dialami seorang individu akan memberikan akibat positif yang mengharuskan individu tersebut melakukan tugas lebih baik. Akan tetapi pada tingkat stress yang lebih tinggi atau stress ringan yang berkepanjangan akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), (Handayani & Daulay, 2021), (Siswadi et., 2021) menunjukkan bahwa variable stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

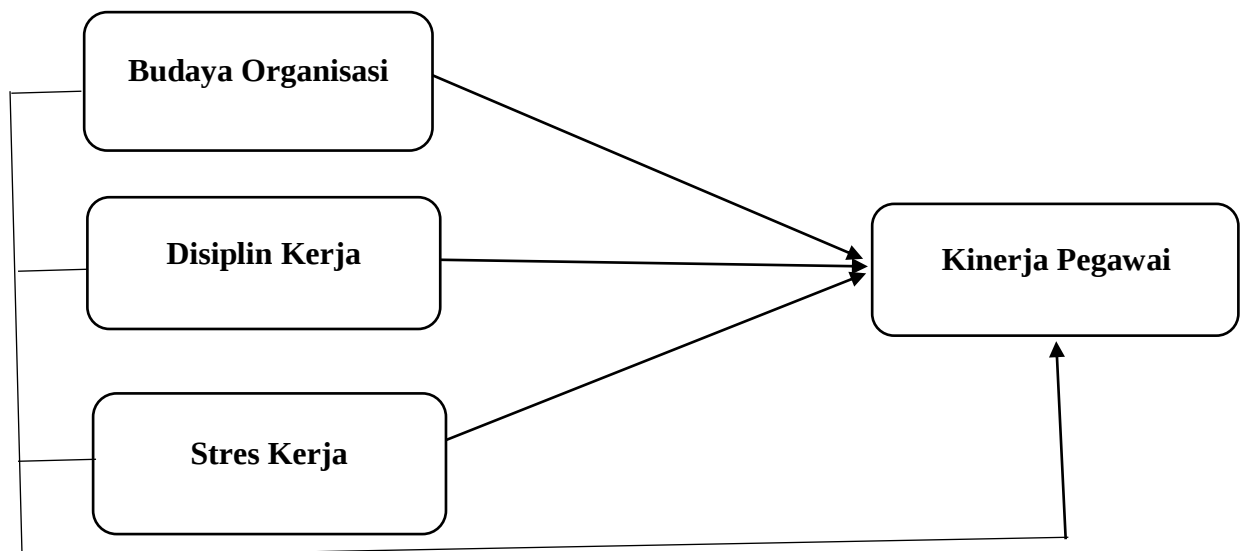
2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah cara karyawan merasakan dan mempersepsikan lingkungan kerja, yang kemudian mempengaruhi keyakinan, nilai, dan harapan mereka. Budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Jufrizen & Radiman, 2010). Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang harus taat pada peraturan tertentu yang berlaku di suatu perusahaan, ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan tanggung jawab seseorang di dalam perusahaan.

Sedangkan stress kerja adalah respons tubuh dan pikiran terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, ancaman, atau tuntutan yang dapat mempengaruhi perilaku dan kondisi mental seseorang.

Dari hasil yang dilakukan oleh (Angela & Hikmah, 2023) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” yang menyimpulkan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang dibuat peneliti untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk menginvestigasi fenomena pada populasi atau sampel yang spesifik.

Penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel, serta mencari keterkaitan sebab-akibat antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu pernyataan yang menjelaskan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian diukur dan diinterpretasikan, sehingga memudahkan dalam menganalisis dan menilai hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional terdapat 3 variabel yang akan diteliti yaitu:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diselesaikan dan dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai agar mencapai kinerja yang optimal serta tercapainya tujuan organisasi.	1) Hasil kerja dengan indikator; Kualitas kerja, Kuantitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 2) Perilaku kerja indikatornya; Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian. 3) Sifat pribadi indikatornya; Kejujuran dan kreativitas. (Busro, 2018)

2	Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, asumsi, norma, keyakinan, sifat serta karakteristik yang dianut dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah yang muncul secara sengaja maupun tidak disengaja.	1. Budaya konstruktif 2. Budaya pasif 3. Budaya agresif (Wibowo, 2018)
3	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang harus taat pada peraturan tertentu yang berlaku di suatu perusahaan, ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan tanggung jawab seseorang di dalam perusahaan.	1. Tingkat kehadiran 2. Ketaatan terhadap atasan 3. Kesadaran kerja 4. Tanggung jawab (Busro, 2018)
4	Stres Kerja (X3)	Stress kerja adalah tekanan atau tuntutan berlebihan yang dialami pegawai pada saat bekerja yang membuat perasaan menjadi cemas, tegang, gugup yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan antar pribadi 4. Struktur organisasi 5. Kepemimpinan (Afandi, 2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang beralamat di Jl. Williém Iskandar No. 9 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2024 s.d Mei 2025. Untuk lebih jelasnya kegiatan ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 3.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Bulan/Minggu																							
		Desember 2024				Januari 2025				Februari 2025				Maret 2025				April 2025				Mei 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Pra Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Perbaikan Proposal																								
7	Riset																								
8	Penulisan Skripsi																								
9	Bimbingan Skripsi																								
10	Sidang Meja Hijau																								

Sumber : (Peneliti)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Asrulla et al., 2023) populasi merujuk pada seluruh kelompok atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang ingin diteliti. Populasi bisa terdiri dari individu, objek, kejadian, atau apapun yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Keolahragaan Sumatera Utara yang berjumlah 82 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Asrulla et al., 2023) sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan

metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil (Sugiyono, 2018). Maka dalam penelitian penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 82 orang pegawai tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2018), wawancara adalah pertemuan antara dua orang yaitu pewawancara (interview) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interview) untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung.

3.5.2 Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2018), dokumentasi adalah cara untuk mendapatkan data dan informasi dalam bentuk dokumen, buku, arsip, gambar, dan tulisan angka. Data-data tersebut dapat berupa laporan dan keterangan yang mendukung penelitian.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dilakukan dalam mengumpulkan data yang ditujukan untuk pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Sumatera Utara untuk mendapatkan informasi tertentu dengan menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR) dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi yaitu:

Tabel 3.3
Metode Likert Summated Rating (LSR)

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (ST)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.5.3.1 Uji Validitas

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, kalau dalam obyek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan data berwarna putih maka hasil penelitian tidak valid (Sugiyono, 2018), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Analisis yang digunakan adalah korelasi product moment dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Total skor pertanyaan

n = Jumlah sampel

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan		NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.740>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.758>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.751>0,240	0.007 < 0,05	Valid
	Y4	0.619>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	Y5	0.497>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.533>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.756>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.594>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.689>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.752>0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Item Pernyataan		NilaiKorelasi	Probabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.600>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.601>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.520>0,240	0.007 < 0,05	Valid
	X1.4	0.472>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.610>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.469>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.525>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.660>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.686>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.679>0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.754 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.818 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.842 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.4	0.749 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.5	0.749 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.773 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.692 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.452 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.543 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.10	0.695 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Stres Kerja (X3)	X3.1	0.482 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.491 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.823 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.779 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.693 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.579 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.668 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.8	0.549 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.9	0.567 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.625 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.5.3.2 Uji Realibilitas

Menurut (Juliandi, 2014) reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti kepercayaan, kehandalan dan kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah

untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Menurut (Sugiyono, 2018) suatu kuesioner dikatakan *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

R = Realibilitas instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varians butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

Tabel 3.8
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.858	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X1)	0.780	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.884	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.820	0.60	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*, diolah penulis (2025)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber dari data lain telah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, lalu menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan (Sugiyono, 2018).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linear Unbias Estimate*). Untuk mencapai kondisi ini, beberapa asumsi dasar harus dipenuhi, yang disebut asumsi klasik, sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk memastikan apakah residual atau variabel pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal ataupun distribusi tidak normal. Dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. (Sunyoto, 2016)

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas sangat penting dilakukan karena digunakan untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel prediktor yang satu dengan yang lainnya. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Apabila:

X1= Budaya Organisasi

$X_2 = \text{Stres Kerja}$

$e = \text{Error}$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dipakai dalam penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Adapun dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempir) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.2 Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara. Adapun rumus regresi linier berganda menurut (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Kerja Karyawan

A = Konstanta

β_1, β_2 = Besarnya Koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Stres Kerja

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui.

1. Uji Parsial (Uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh positif dan signifikan atau tidak dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

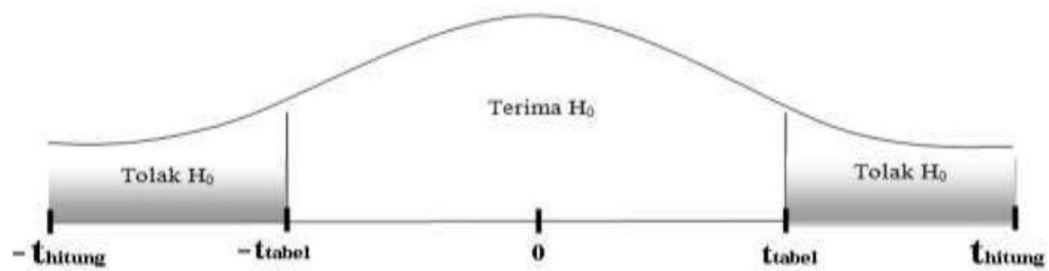
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Berikut bentuk pengujiannya adalah :

- 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

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama – sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikan koefisien korelasi secara bersama-sama dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

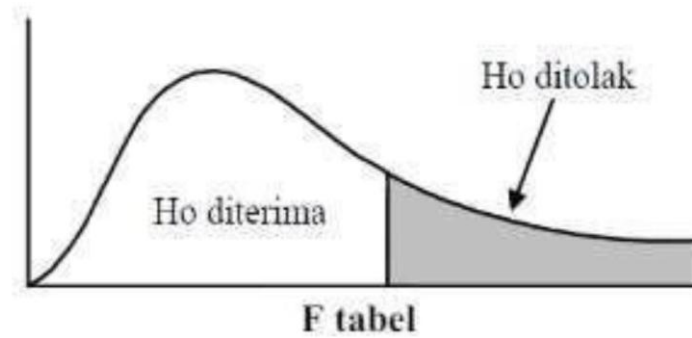
k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel

Berikut 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

3.6.4 Koefisien Determinan

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus uji koefien determinan sebagai berikut:

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

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variable terikat

100% = Persentase Kontribusi

Dalam mengelola dan menganalisis data penelitian, maka peneliti menggunakan bantuan program computer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel stress kerja (X3) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 82 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist akan tetapi dari 82 angket yang disebarkan kepada aparatur sipil negara pada kantor Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 68, sehingga jumlah data yang diolah dalam penelitian ini adalah sebanyak 68.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 68 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	36	52,94
Wanita	32	47,06
Jumlah	68	100

Sumber: Data Diolah 2025

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 36 orang atau 52,94%, perempuan sebanyak 32 orang atau 47,06%. Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 36 orang. Aparatur sipil negara pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	14	20,59
30-39 tahun	27	39,70
40-49 tahun	24	35,29
<50 tahun	3	4,41
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 14 orang atau 20,59%, usia antara 30-39 tahun yaitu 27 orang atau 39,70%, usia antara 40-50 tahun yaitu 24 orang atau 35,29%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 4,41%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39

tahun yaitu berjumlah 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	5	7,35
S1	59	86,76
S2	4	5,88
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 5 orang atau 7,35%, tamatan S1 yaitu 59 orang atau 86,76%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 5,88%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 59 orang. Dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

4.1.2.4 Masa Kerja

Tingkat persentase masa kerja responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.4
Deskriptif Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	6	8,82
6-10 Tahun	12	17.65
11-15 Tahun	18	26.47
16-20 Tahun	21	30.88
>20 Tahun	11	16.18
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja 16-20 tahun (30,88%) dan 11-15 tahun (26.47%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara mayoritas telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan berpengalaman sehingga pegawai dengan mayoritas masa kerja tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4.1.2.5 Status Pernikahan

Tingkat persentase status pernikahan responden dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	56	82.35
Belum Menikah	12	17.65
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa mayoritas responden telah menikah sebanyak 56 orang (82.35%) dan yang masih status lajang sebanyak 12 orang (17.65%). Status pernikahan pegawai akan mempengaruhi kontribusi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya pegawai yang berstatus masih lajang akan lebih mau melaksanakan pekerjaan kantor diluar jam pekerjaan

(lembur), sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Berbeda dengan pegawai dengan status yang sudah menikah atau berkeluarga akan cenderung mempertimbangkan waktu untuk keluarga dan waktu untuk bekerja.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja pegawai pegawai yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19.1	50	73.5	3	4.4	2	2.9	0	0	68	100%
2	11	16.2	35	51.5	18	26.5	4	5.9	0	0	68	100%
3	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
4	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
5	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
6	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
7	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
8	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
9	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
10	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
2. Jawaban responden tentang dapat bekerja sesuai dengan taget yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 51.5 %.

3. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
4. Jawaban responden tentang dapat bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
5. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
6. Jawaban responden tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
7. Jawaban responden tentang memiliki ide kreatif terhadap pengembangan dan masalah di perusahaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
8. Jawaban responden tentang mampu mengatasi masalah dengan baik pada berbagai situasi yang sulit, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
9. Jawaban responden tentang sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
10. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.

4.1.3.2 Budaya Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
5	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
6	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
8	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%
9	9	13.2	53	77.9	3	4.4	4	5.9	0	0	68	100%
10	12	17.6	42	61.8	4	5.9	10	14.7	0	0	68	100%
14	15	22.1	39	57.4	7	10.3	7	10.3	0	0	68	100%
15	20	29.4	34	50.0	13	19.1	1	1.5	0	0	68	100%
18	15	22.1	39	57.4	7	10.3	7	10.3	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menjalin hubungan dengan baik dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
2. Jawaban responden tentang selalu menjalin komunikasi yang harmonis antar pegawai maupun pimpinan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
3. Jawaban responden tentang selalu menjalankan tugas kerja sesuai jabatan dan tanggung jawab yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.

4. Jawaban responden tentang selalu bekerja sama dengan rekan kerja saya pada saat bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
5. Jawaban responden tentang suka membantu rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
6. Jawaban responden tentang dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang antar devisi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentasi 77.9 %.
7. Jawaban responden tentang selalu memakai seragam kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
8. Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perlindungan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang membersihkan area kerja setelah pekerjaan selesai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 50.0 %.
10. Jawaban responden tentang menjaga ketertiban dan ketenangan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.

4.1.3.3 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.8
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
2	11	16.2	48	70.6	7	10.3	2	2.9	0	0	68	100%
3	12	17.6	42	61.8	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
4	13	19.1	48	70.6	5	7.4	2	2.9	0	0	68	100%
5	13	19.1	50	73.5	3	4.4	2	2.9	0	0	68	100%
6	11	16.2	35	51.5	18	26.5	4	5.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
8	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%
9	8	11.8	53	77.9	3	4.4	4	5.9	0	0	68	100%
10	12	17.6	42	61.8	4	5.9	10	14.7	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.8 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
3. Jawaban responden tentang tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti arahan atasan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.

5. Jawaban responden tentang selalu menjalankan intruksi atasan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
6. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 51.5 %.
7. Jawaban responden tentang menggunakan waktu jam kerja saya untuk melakukan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
8. Jawaban responden tentang selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentasi 77.9 %.
10. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.

4.1.3.4 Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel stres kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.9
Skor Angket Untuk Variabel Stres Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
2	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
3	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
4	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
5	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
6	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
7	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
8	11	16.2	48	70.6	7	10.3	2	2.9	0	0	68	100%
9	12	17.6	42	61.8	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
10	13	19.1	48	70.6	5	7.4	2	2.9	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel 4.9 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang menerima beban kerja sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
2. Jawaban responden tentang mendapat penambahan beban kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
3. Jawaban responden tentang di beri tugas yang terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
4. Jawaban responden tentang selalu diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.

5. Jawaban responden tentang selalu menjalin kerja sama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan devisi lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
7. Jawaban responden tentang Wewenang dan tanggung jawab saya sudah di tetapkan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
8. Jawaban responden tentang Seringnya terjadi perubahan peraturan kantor menyebabkan saya harus terus menyesuaikan diri, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
9. Jawaban responden tentang pimpinan saya yang pandai dalam mengatur bawahannya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
10. Jawaban responden tentang seringnya terjadi kesalah pahaman anatar bawahan dengan pimpinan dalam penyelesaian tugas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.

4.2 Analisis Data

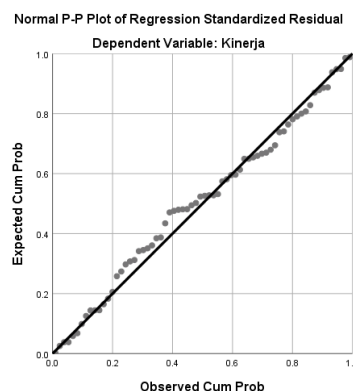
4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel bormal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data

berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 10.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

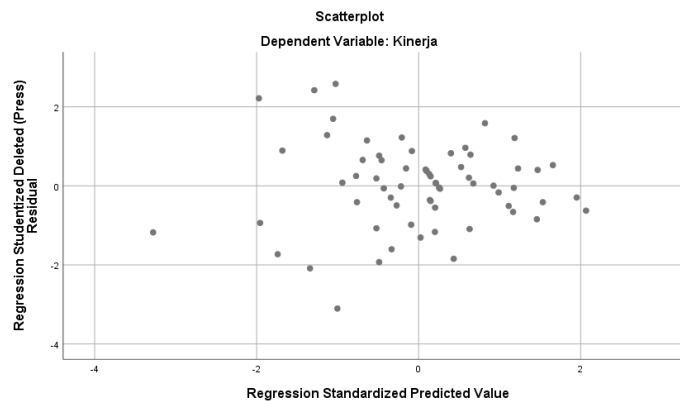
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.419	2.387
	Disiplin Kerja	.266	3.759
	Stres Kerja	.291	3.438
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.10 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.419 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.387 < 10$. Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.266 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.759 < 10$. Variabel stres kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.291 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $3.438 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, stress kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja

Tabel 4.11
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-2.352	2.152		-1.093
	Budaya Organisasi	.274	.079	.228	3.482
	Disiplin Kerja	.271	.072	.311	3.781
	Stres Kerja	.504	.083	.478	6.083

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.11 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|----------------------|----------|
| 1. Konstanta | = -2.352 |
| 2. Budaya Organisasi | = 0,274 |
| 3. Disiplin Kerja | = 0,271 |
| 4. Stress kerja | = 0,504 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2.352 + 0,274X_1 + 0,271X_2 + 0,504X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2.352 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar -2.352.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,274 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,274 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi stress kerja sebesar 0,504 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stress kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,504 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji T (Uji Signifikan Secara Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.352	2.152		-1.093	.279
	Budaya Organisasi	.274	.079	.228	3.482	.001
	Disiplin Kerja	.271	.072	.311	3.781	.000
	Stres Kerja	.504	.083	.478	6.083	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dengan pengolahan data dengan SPSS. 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.482$$

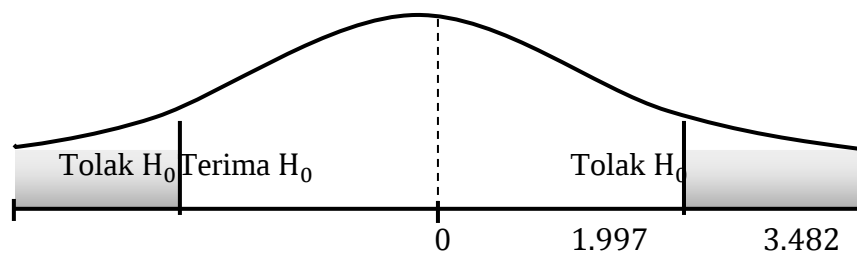
$$t_{tabel} = n-k \text{ (df 5\%)}$$

$$t_{tabel} = 68-3 = 65$$

$t_{tabel} = 1.997$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi t

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.482 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya organisasi sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja. Dengan pengolahan data dengan SPSS. 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 3.781$$

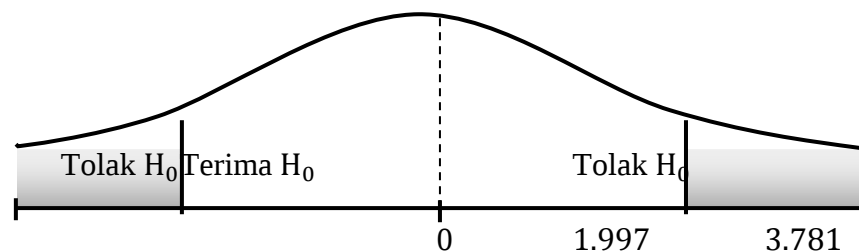
$$t_{tabel} = n-k \text{ (df 5\%)}$$

$$t_{\text{tabel}} = 68-3 = 65$$

$t_{\text{tabel}} = 1.997$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi t

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.781 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa budaya disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

3. Pengaruh Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap

kinerja. Dengan pengolahan data dengan SPSS. 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 6.083$$

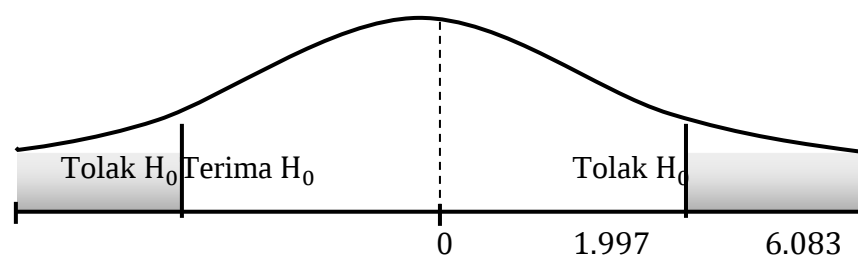
$$t_{tabel} = n-k \text{ (df 5\%)}$$

$$t_{tabel} = 68-3 = 65$$

$t_{tabel} = 1.997$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi t

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

Berdasarkan hasil pengujian parsial pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.083 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stress kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan

Sumatera Utara.

4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1268.909	3	422.970	164.028	.000 ^b
	Residual	165.033	64	2.579		
	Total	1433.941	67			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{hitung}} = 164.028$$

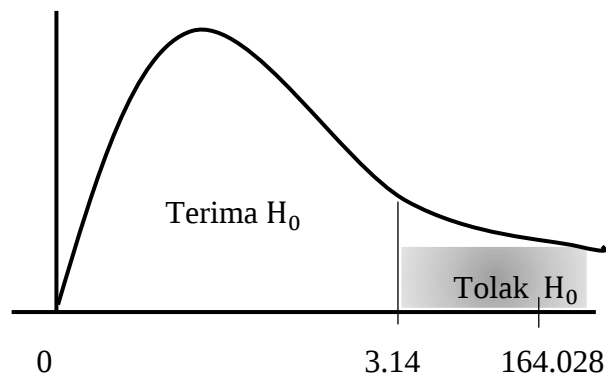
$$F_{\text{tabel}} = n-k-1 \text{ (df 5\%)}$$

$$F_{\text{tabel}} = 68-3-1 = 64$$

$F_{\text{tabel}} = 3.14$ diperoleh dari data yang terlampir pada lampiran titik persentase distribusi F

Kriteria pengambilan keputusan

- 1) Jika nilai : $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) Jika nilai : $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar 4.6 Kurva Uji F

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 164.028 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($164.028 > 3.09$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai *R-square* dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai *R-square* semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.941 ^a	.885	.880	1.60581
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.885 \times 100\%$$

$$= 88,5\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.885 yang berarti 88,5% dan hal ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja sebesar 88,5% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 88,5\% = 11,5\%$. hal ini menunjukkan 11.5% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian budaya organisasi.

4.2.5 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada empat bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.482 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan budaya

organisasi sebesar $0.001 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang kondusif maka kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara akan semakin meningkat dimana pegawai memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu anatar pegawai dalam meklakukan pekerjaan serta memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Budaya organisasi merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja organisasi. Budaya organisasi terbentuk dalam waktu yang relatif lama, karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal, dan budaya besar. Budaya memberi pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai terutama dalam melakukan reformasi yang terkait dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan sikap yaang diadaptasi dan dikembangkan dalam birokrasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil hasil penelitian yang dilakukan oleh (Paramita et al., 2020); (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Muis et al., 2018); (Jufrizen, 2017); (Indajang et al., 2020); (Jufrizen et al., 2017) dan (Jufrizen et al., 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.781 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa budaya disiplin kerja signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara, dimana dengan tingka disiplin yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai akan taat terhadap peraturan yang di buat sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaanya dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yangsesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnyakedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepada karyawan. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu

diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Tanjung, 2015)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jatilaksono & Indartono, 2016); (Arif et al., 2019); (Jufrizen, 2018); (Yusnandar et al., 2020); (Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Hadi, 2021) dan (Wahyudi, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6.083 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stress kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya stress kerja maka kinerja pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara akan semakin menurun, dimana dengan tingkat stress yang tinggi maka semangat kerja pegawai akan semakin menurun dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres

kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen et al., 2019)

Semakin rendah stress kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini meunjukkan bahwa stress kerja perlu ditekan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fauzi, 2018), (Hutabarat & Turo, 2025) (Handayani & Daulay, 2021) (Yusnaini & Sary, 2019) dan (Astika & Yasa, 2018) menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 164.028 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.14 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($164.028 > 3.09$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Hal ini menunjukan bahwa dengan budaya organisasi yang kondusif dan tingkat stress yang rendah dan diikuti oleh disiplin kerja dimana pegawai yang taat terhadap peraturan yang dibuat oleh instansi maka kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

Budaya organisasi adalah cara karyawan merasakan dan mempersepsikan

lingkungan kerja, yang kemudian mempengaruhi keyakinan, nilai, dan harapan mereka. Budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Jufrizen & Radiman, 2010). Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku yang harus taat pada peraturan tertentu yang berlaku di suatu perusahaan, ini dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan meningkatkan tanggung jawab seseorang di dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan karyawan dapat membuat target yang telah ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Hal ini mengindikasikan bahwa belum optimalnya kinerja karyawan disebabkan karena faktor disiplin.

Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai (Djari & Sitepu, 2017)

Stress kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil yang dilakukan oleh (Angela &

Hikmah, 2023) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai” yang menyimpulkan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2025) (Lestari & Husein, 2025) menyimpulkan bahwa hasil uji F membuktikan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh (Angela & Hikmah, 2023) menyimpulkan bahwa stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi yang semakin tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Setiadi, 2022), (Rahmadani et al., 2023), dan (Harisha & Prasetyo, 2023) yang menyatakan adanya hasil yang signifikan dan simultan stres kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
3. Secara parsial stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.
4. Secara simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam melakukan pekerjaan pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara agar lebih menjalin kerja sama anatar pegawai.
2. Pemimpin Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara agar lebih meningkatkan pengawasannya sehingga pegawai selalu disiplin.

3. Diharapkan kepada pimpinan Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara untuk dapat melakukan manajemen stres seperti pada pegawai dengan melakukan acara tahunan ataupun acara-acara untuk memperingati hari-hari besar keagamaan untuk menumbuhkan kepedulian satu sama lain, melakukan kegiatan diluar perusahaan, kegiatan ini dapat memperbaiki dan mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya dan juga di antara rekan kerja serta pegawai lain. Dengan demikian, pegawai dapat mengurangi stres dalam bekerja.
4. Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara agar lebih meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan budaya organisasi, disiplin kerja dan stress kerja sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam memperoleh data yang peneliti gunakan hanya 68 data sedangkan masih banyak pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Adiawaty, S. (2020). Susi Adiawaty : “ Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang” 351. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 1–7.
- Afandi, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Deepublish.
- Angela, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustindocipta Jaya. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 485-495.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Asrulla, R., Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 26320–26332.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen SDM*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740–1745.
- Efendi, B., Nurcahati, E., Trihudiyatmanto, M., Purwanto, H., & Affandi, A. (2022). Mengidentifikasi Peran Lingkungan Dan Disiplin Dalam Membangun Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2,(1), 41–49.
- Gusti, Y. A., & Widhiastuti, R. D. (2018). *Stres Kerja*. Semarang University Press.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Harahap. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1259>

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>

Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 134–147.

Hermawati, H., & Syofian, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1), 77-89. <https://doi.org/10.32663/crmj.v4i1.1917>

Suwandana, I. G. M. (2020). Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899–1920.

Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-329. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>

Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.17881>

Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.

Jatilaksono, R. S., & Indartono, S. (2016). The Impact of Work Discipline and Organizational Culture Toward Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(6), 588–603.

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect Of Organizational Culture And Islamic Work Ethic On Permanent Lectures' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance At Private Islamic Universities In the City Medan. *In Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES)*, 179–186.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.

- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Jufrizen, J., & Radiman. (2010). Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Medan). *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 44–67.
- Jumawan, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., Permatasari, E., & Fitriani T, R. (2024). Pengaruh Manajemen Konflik, Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23–34.
- Kurniati, H. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. United Tractors Tbk. Branch Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2), 1–16.
- Laras, T., & Eka Susanti, F. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (Survey Pada Cv. Kartika Grup Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(1), 1-15.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Imliah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 41–49.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, A. E., Lesmana, M. T., & Nadeak, Z. A. (2018). Effect of Individual and Employees Characteristics To Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan. *The 11th International Workshop Ans Coference of ASEAN Studies in Linguistics, Islamic and Arabic Education, Social Sciences and Educational Technology*, 2(1), 628–632.
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 2014, 1.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya

Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1-13.

Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019b). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>

Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>

Purnomo, C., Daulay, R., Economy, F., Universitas, B., & Sumatera, M. (2024). *Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Performances At*. 5(1), 1997–2010.

Ramadhan, P. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Informasi Dengan Sistem Informasi Akuntansi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi*, 2(4), 1–16.

Robbins, S. P. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

Sinaga, S. O. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi* (J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.

Siswadi, Y, Radiman, R, Tupti, Z, & J. (2021). Faktor Determinan Stres Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.

Siswadi, Y. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(01), 124–137.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. CV. Alfabeta..

Sutrisno, E. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.

Tueno, N. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, IV, 119–128.

Turangan, R. B., Pangemanan, S. S., & Tielung, M. V. J. (2016). Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline (At Waroeng Charity Manado). *Jurnal EMBA*, 4(1), 1068–1076.

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Refelction: Economic, Accounting, Management and Bussiness*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres.

Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.

Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediais Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38–57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). M. Imran Malik. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236.