

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGADILAN NEGERI MEDAN
KELAS I-A KHUSUS**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.)*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA	: NURUL HASANAH
NPM	: 2105160399
PROGRAM STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN 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. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 04 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NURUL HASANAH
NPM : 2105160399
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

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

Tim Penguji

Pengujian I

Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Pengujian II

EFRY KURNIA, S.E., M.Si.

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

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA



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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NURUL HASANAH
N.P.M : 2105160399
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 28 Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Nugraha Pratama, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

AGUS SANJ, S.E., M.Sc

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA



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

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nurul Hasanah
NPM : 2105160399
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki daftar isi - Perbaiki latar belakang $\frac{12}{3}$ '25	$\frac{21}{3}$ '25	/
Bab 2	- Rumusan & Identifikasi diperbaiki - Perbaiki Bab 2	$\frac{12}{3}$ '25	/
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki & Periksa kembali hasil data	$\frac{14}{8}$ '25	/
Bab 5	- Perbaiki kesimpulan & saran	$\frac{23}{8}$ '25	/
Daftar Pustaka	- Perbaiki daftar pustaka	$\frac{21}{8}$ '25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ace Sidang Meja Hijau	$\frac{28}{8}$ '25	/

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, 28 Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., M.M



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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurul Hasanah
NPM : 2105160399
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus

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

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

Medan, 28 Agustus 2025

Saya yang menyatakan



Nurul Hasanah

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN NEGERI MEDAN KELAS I-A KHUSUS

Nurul Hasanah

Manajemen

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara,
Indonesia

**Email: nurulhasanah821@gmail.com*

Penelitian ini bertujuan dalam menguji, menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pengadilan negeri medan kelas I-A khusus. Adapun pendekatan penelitian kali ini menggunakan penelitian asosiatif dan kuantitatif. Serta penelitian ini memakai penelitian survey dengan cara penyebaran daftar pernyataan seperti kuesioner/angket. Sampel dari penelitian ini mengambil dari satu populasi yakni pegawai pengadilan negeri medan kelas I-A khusus yakni berjumlah 90 responden. Dalam menganalisis data dengan perhitungan *Statistical Package for the Social Sciences* dengan aplikasi IBM SPSS Statistics untuk dapat menguji 4 hipotesis yang disebutkan dalam penelitian kali ini. Didapatkan hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, dan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MEDAN DISTRICT COURT CLASS I-A SPECIAL

Nurul Hasanah

Management

*Faculty of Economics & Business, Muhammadiyah University of North Sumatra,
Indonesia*

**Email: nurulhasanahh821@gmail.com*

This study aims to examine, analyze, and determine the influence of leadership style, organizational culture, and work environment on employee performance at the Medan District Court Class I-A Special. The research approach used associative and quantitative research. This study also employed survey research by distributing a list of statements, such as a questionnaire. The sample for this study was drawn from a single population, namely the Medan District Court Class I-A Special employees, totaling 90 respondents. Data analysis used calculations using the Statistical Package for the Social Sciences with the IBM SPSS Statistics application to test the four hypotheses mentioned in this study. The research results indicate that leadership style influences employee performance at the Medan District Court, organizational culture influences employee performance at the Medan District Court, work environment influences employee performance at the Medan District Court, and leadership style, organizational culture, and work environment influence employee performance at the Medan District Court.

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

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum warahmatullah wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat, dan hidayah-Nya kepada penulis untuk dapat menyelesaikan penulisan proposal tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus”**. Untuk melengkapi tugas akhir serta dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Srata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Selama penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kesulitan yang dihadapi, namun tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang ikut mendukung serta memberikan masukan-masukan kepada penulis meskipun masih jauh dari kata kesempurnaan. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada ALLAH SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan untuk membuat tugas akhir ini kepada peneliti.
2. Kedua orangtua tercinta yaitu Ayahanda Sugardi dan Ibunda Rusia tersayang telah memberikan segala kasih sayangnnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Agus sani , S.E., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E.,M.M selaku sekretaris prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Nugraha Pratama,SE.,M.M selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan tugas akhir ini.
10. Bapak Qahfi Romula Siregar, SE.,M.M selaku dosen pembimbing akademik.
11. Bapak dan Ibu dosen serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
12. Kepada Pimpinan dan Pegawai pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang telah berkenan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dan ikut memberikan arahan tentang penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini dapat lebih sempurna, maka dalam hal ini penulis sangat mengharapkan saran, kritik dan masukan dari semua pihak guna kesempurnaan tugas akhir ini kedepannya, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Akhirnya atas segala bantuan serta motivasi yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak selama ini, maka tugas akhir ini dapat diselesaikan dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalasnya kecuali dengan doa dan pujian syukur kepada Allah SWT dan shalawat beriringan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW, berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya, Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2025

Penulis

Nurul Hasanah
NPM: 2105160399

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Pegawai	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	11
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai.....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.2 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	19
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	20
2.1.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan	21
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	23
2.1.3 Budaya Organisasi.....	25
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	25
2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	27
2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	28
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi.....	30
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	31
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	34
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	40
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3 Hipotesis	42

BAB 3 METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis penelitian	43
3.2 Defenisi Operasional	44
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.3.1 Tempat Penelitian.....	46
3.3.2 Waktu Penelitian	46
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel.....	47
3.4.1 Populasi	47
3.4.2 Sampel.....	47
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.5.1 Wawancara	48
3.5.2 Kuesioner/Angket.....	48
3.6 Teknik Analisis Data	49
3.6.1 Uji Validitas	49
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	52
3.6.3 Metode Regresi Linear Berganda.....	53
3.6.4 Uji Asumsi Klasik	53
3.6.4.1 Uji Normalitas.....	54
3.6.4.2 Uji Multikolinearitas	54
3.6.4.3 Uji Heterokedastisitas	55
3.6.5 Pengujian Hipotesis.....	56
3.6.5.1 Uji Secara parsial (Uji t)	56
3.6.5.2 Uji Simultan (Uji F)	58
3.6.7 Koefisien Determinasi (R-Square).....	59
 BAB 4 HASIL PENELITIAN	 60
4.1 Deskripsi Data	60
4.1.1 Karakteristik Responden	61
4.1.1.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.1.1.3 Karekteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	62
4.1.1.4 Karekteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.1.2 Jawaban Responden	64
4.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y).....	64
4.1.2.2 Gaya Kepemimpinan (X1)	66
4.1.2.3 Budaya Organisasi (X2).....	68
4.1.2.4 Lingkungan Kerja (X3)	71
4.2 Analisis Data	73
4.2.1 Metode Regersi Linear Berganda.....	74
4.2.2 Asumsi Klasik	75
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	76
4.2.2.2 Uji Multikolonieritas.....	77
4.2.2.3 Uji Heteroskedistas	78
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	78
4.2.3.1 Uji t (Uji Parsial).....	79
4.2.3.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)	80
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Squere).....	81

4.3 Pembahasan	82
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	82
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	83
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	84
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	85
BAB 5 PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	90
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Derfinisi Operasional Variabel	44
Tabel 3. 2 Waktu Penelitian	46
Tabel 3. 3 Skala Likert	49
Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas	50
Tabel 3. 5 Tabel Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 1 Karakteristik dari Jenis kelamin.....	61
Tabel 4. 2 Karateristik dari Usia	62
Tabel 4. 3 Karakteristik dari Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4. 4 Karakteristik dari Lama Bekerja	63
Tabel 4. 5 Kinerja Pegawai	64
Tabel 4. 6 Gaya Kepemimpinan (X1)	66
Tabel 4. 7 Budaya Organisasi (X2).....	69
Tabel 4. 8 Lingkungan Kerja (X3).....	71
Tabel 4. 9 Uji Regresi Linear Berganda.....	74
Tabel 4. 11 Tabel Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4. 12 Tabel Uji t	79
Tabel 4. 13 Tabel Uji F	80
Tabel 4. 14 Path Coefficents	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot	76
Gambar 4. 2 Diagram Scatterplot.....	78

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia inti dari kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk memastikan pengelolaan berjalan efektif, perusahaan membutuhkan Pegawai yang memiliki pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai. Hal ini sangat penting agar perusahaan dapat dikelola secara maksimal dan tetap kompetitif di era yang terus berubah. Oleh karena itu, manajemen dapat dipahami sebagai ilmu dan seni mengelola penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Meskipun tantangan manajemen pada perusahaan kecil cenderung lebih sederhana, namun perusahaan besar sering kali menghadapi permasalahan yang lebih kompleks.

Menurut Rubi Babullah, (2024) Sumber daya manusia adalah unsur terpenting yang perlu dikelola dalam manajemen lembaga pendidikan, pengelolaan yang biasa dilakukan misalnya dengan mengorganisasikan manusia dengan melihat apa yang menjadi keahlian orang tersebut.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja Pegawai merupakan salah satu unsur yang sangat penting. Kinerja yang baik akan membuahkan hasil yang maksimal jika dikelola dalam kerangka yang jelas, termasuk rencana tujuan, standar, dan persyaratan kompetensi. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan kata lain kinerja merupakan gabungan antara hasil kerja apa yang dicapai

dan kompetensi bagaimana mencapainya. Menurut Nugraha, (2024) Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Kinerja terbaik adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi dan membantu pencapaian tujuan organisasi.”

Dalam lingkungan perusahaan sering ditemukan kasus kinerja pegawai yang belum mencapai tingkat optimal. Kondisi ini menjadi sumber keluhan bagi organisasi karena berpotensi menghambat terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kondisi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) Dari definisi tersebut dapat di katakan bahwa Kinerja adalah ukuran penting yang menunjukkan seberapa efektif seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka di dalam suatu organisasi. Menurut Kasmir, (2016) Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai antar lain adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, karakteristik pribadi, Lingkungan Kerja, kepemimpinan, Gaya Kepemimpinann, budaya organisasi, kepuasan kerja, kondisi lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin dalam bekerja.

Disamping itu, gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinann yang diterapkan dalam suatu organisasi mempunyai implikasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif dituntut tidak hanya memberikan

arahan, tetapi juga menjadi teladan yang positif. Dengan menunjukkan perilaku kerja yang unggul dan memberikan pedoman yang jelas, pemimpin dapat memfasilitasi internalisasi nilai-nilai organisasi oleh Pegawai. Proses ini melibatkan pembentukan kebiasaan kerja yang positif, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Dengan demikian, Gaya Kepemimpinann yang tepat berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong Pegawai mencapai dan melampaui standar kinerja yang telah ditentukan. Pendapat dari (Tambunan, 2019) Gaya Kepemimpinann mengacu pada pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Pola ini mencakup perpaduan filosofi, keterampilan, sifat dan sikap yang diwujudkan dalam tindakan sehari-hari. Pengarahan yang diberikan kepada Pegawai merupakan aspek krusial dalam membentuk kebiasaan kerja yang dianut bersama dalam organisasi sekaligus mengatur dinamika internal perusahaan.

Gaya Kepemimpinann yang sesuai dengan konteks organisasi akan memudahkan terlaksananya kebiasaan kerja yang positif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan Lingkungan Kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dan sedangkan menurut Zahratulfarhah, (2022).

Budaya Organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Budaya organisasi adalah sebuah kerangka berpikir kolektif yang dibentuk melalui pemahaman bersama tentang nilai-nilai, norma, dan asumsi yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Persepsi bersama ini menjadi landasan bagi perilaku dan interaksi di dalam organisasi(Arianty, 2014). Sedangkan

menurut Sulaksono, (2015) Budaya organisasi merupakan landasan nilai-nilai yang menjadi pedoman perilaku dan tanggung jawab Pegawai dalam suatu perusahaan. Budaya ini menciptakan kerangka terstruktur, mengarahkan Pegawai untuk mencapai kinerja positif. Sebagai identitas unik suatu perusahaan, budaya organisasi membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya dan mengharuskan Pegawainya untuk mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dimana norma-norma yang dianut menjadi pedoman berpikir dan bertindak sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja Pegawai, memberikan kepuasan dan kenyamanan yang secara langsung meningkatkan semangat kerja.

Peran lingkungan kerja dalam perusahaan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif yang ditandai dengan tingkat kepuasan dan kenyamanan yang tinggi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja Pegawai. Kondisi ini perlu diperhatikan secara matang karena berkontribusi langsung terhadap peningkatan semangat kerja dan kinerja pegawai. Menurut Elizar, E., & Tanjung, (2018) Lingkungan kerja mencakup segala keadaan di sekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Hendri, (2016) Lingkungan kerja yang ideal adalah lingkungan yang memberikan rasa aman, nyaman, dan sehat kepada Pegawai sehingga dapat menyelesaikan tugasnya secara efisien dan efektif. Lingkungan kerja ini mencakup hubungan antar pegawai, hubungan antara atasan dan

bawahan, serta kondisi fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk yang ditandai dengan pembagian kerja yang tidak jelas, tanggung jawab yang tumpang tindih, tata ruang yang kurang optimal, dan fasilitas kerja yang tidak memadai dapat menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus adalah kantor yang memberikan pelayanan dibidang hukum. Pengadilan Negeri Medan terletak di ibu kota provinsi Sumatera Utara yakni kota Medan. Pengadilan Negeri Medan merupakan bekas gedung Landraad yang merupakan bangunan yang dibangun pada zaman pemerintahan Hindia Belanda sekitar tahun 1911. Pengadilan Negeri Medan terletak di atas tanah seluas 5.336 M² dengan luas bangunan 3379 M².

Berdasarkan pengamatan penulis pada saat melaksanakan magang dan riset pendahuluan di Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, penulis melihat fenomena yang terjadi terkait variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil observasi selama masa magang serta wawancara dengan beberapa pihak terkait di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, diperoleh gambaran bahwa aspek kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Hal ini tercermin dari adanya indikasi penurunan kinerja pegawai, terlihat dari proses pengurusan dokumen seperti akta kelahiran dan salinan putusan yang prosesnya memakan waktu lama serta informasi yang kurang jelas yang di sampaikan pegawai sehingga pemohon harus bolak-balik melengkapi berkas. Gaya kepemimpinan pimpinan kurang

responsif dalam memberikan teguran terhadap keterlambatan pegawai, sehingga disiplin kerja masih perlu ditingkatkan. Budaya organisasi juga belum sepenuhnya diterapkan oleh sebagian pegawai, terutama dalam kepatuhan aturan berpakaian. Selain itu, lingkungan kerja kurang nyaman karena penataan meja yang rapat dan sirkulasi udara serta pencahayaan yang kurang baik, yang berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selanjutnya, terdapat masalah terkait kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Terkait kualitas kerja yang belum sepenuhnya optimal dalam hal pengurusan dokumen penting seperti akta kelahiran, akta cerai, dan hasil salinan putusan. Dengan proses pengerjaan relatif memakan waktu sehingga membuat pemohon berulang datang untuk memastikan perkembangan permohonannya. Dan penyampaian informasi mengenai kelengkapan berkas yang diperlukan juga masih kurang jelas, sehingga pemohon sering kali harus kembali untuk melengkapi dokumen yang belum terpenuhi.

Adapun terkait masalah gaya kepemimpinan, penerapan sikap responsif dari seorang pimpinan terutama dalam hal pemberian teguran yang belum sepenuhnya optimal terkait tindakan pengawasan terhadap keterlambatan pegawai dalam memasuki jam kerja setelah istirahat. Kondisi ini menunjukkan bahwa ketegasan dan konsistensi pemimpin dalam menegakkan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan agar perilaku disiplin pegawai dapat terbentuk.

Selain gaya kepemimpinan terdapat masalah lain terkait budaya organisasi. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat sebagian pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, yang belum optimal dalam mengikuti dan menjalankan budaya organisasi yang berlaku. Misalnya, dalam hal kepatuhan

terhadap aturan berpakaian, maupun dalam memahami peran dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian pegawai masih perlu meningkatkan evaluasi diri terhadap budaya organisasi instansi. Hal tersebut berdampak pada adanya pengulangan kesalahan, yang sebenarnya dapat diminimalisir apabila terdapat kesadaran diri yang lebih baik terkait kinerja dan perilaku kerja sehari-hari.

Dan selain dari gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, masalah lain yaitu terkait lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan pegawai. Misalnya, penataan meja kerja yang cukup rapat sehingga mengurangi kelancaran mobilitas, serta kondisi ruangan yang dinilai kurang optimal dari sisi sirkulasi udara maupun pencahayaan. Hal ini dikhawatirkan dapat berdampak pada menurunnya kenyamanan kerja yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian terhadap masalah tersebut dengan mengambil judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diutarakan diatas, adapun identifikasi masalah yang dihadapi Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus adalah sebagai berikut:

1. Masih ditemukan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, yang belum optimal terutama dalam pengurusan dokumen penting

seperti akta kelahiran, akta cerai dan hasil salinan putusan yang relatif memakan waktu lama. Penyampaian informasi mengenai kelengkapan berkas yang diperlukan juga masih kurang jelas, sehingga pemohon sering kali harus kembali untuk melengkapi dokumen yang belum terpenuhi.

2. Penerapan sikap responsif dari seorang pimpinan terutama dalam hal pemberian teguran terhadap keterlambatan pegawai setelah jam istirahat masuk ke jam kerja.
3. Masih ditemukan pegawai yang tidak mengikuti aturan berpakaian yang berlaku di organisasi. Hal ini menunjukkan masih kurangnya pegawai dalam memahami peran dan tanggung jawab masing-masing, serta kurangnya evaluasi diri terhadap budaya organisasi yang berlaku.
4. Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus masih kurang berinovasi dalam menciptakan kenyamanan bagi pegawai terkait lingkungan kerja. Penataan meja kerja yang terlalu rapat menghambat mobilitas pegawai, kondisi ruangan masih kurang optimal dari sisi sirkulasi udara maupun pencahayaan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini di buat untuk menghindari terjadinya kesalah pahaman dalam pembahasanan penelitian ini, maka penelitian hanya meliputi masalah tentang Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungann Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Subjek yang akan di teliti dari penelitian ini adalah para Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Dan objeknya adalah Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinann berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus?
4. Apakah Gaya Kepemimpinann, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinann dan Budaya Organisasi Dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A khusus, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinann terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis Gaya Kepemimpinann, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Dapat memberikan informasi atau bahan masukan yang berguna untuk Mahasiswa agar lebih memanfaatkan waktu untuk belajar dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.
- b) Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menerapkan pengalaman dan ilmu yang telah didapat di bangku perkuliahan ke dalam praktek, khususnya yang ada hubungannya dengan masalah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.
- b) Penelitian ini berguna bagi Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A khusus. Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang Gaya Kepemimpinann, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Yuliana (2023) kinerja adalah sekumpulan hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan mencapai dan melaksanakan pekerjaan yang diminta. Dan kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya

Sedangkan menurut Rusby, (2017) kinerja merupakan hasil kinerja kualitatif serta kuantitatif dimana mampu dicapai oleh individu ataupun kelompok pada suatu organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sementara itu (Marnis, 2014) Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh

sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, Lingkungan Kerja dan kepentingan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

11

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun kinerja Pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam Pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Yuliana, (2023) menyatakan ada 6 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Gaya Kepemimpinan

Dalam hubungan pemimpin dan staff dapat mempengaruhi kinerja organisasi dari mulai pengambilan keputusan dan mengatur manejerial, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh cara pimpinan mengatur keseruhan elemen dari perusahaan.

2) Budaya Organisasi

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih antara karyawan. Setiap budaya organisasi dapat mempengaruhi setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu kegiatan/perbuatan yang berlangsung

secara sadar dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapaiannya tujuan tertentu.

4) Disiplin Secara umum,

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

5) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan.

6) Pengawasan

Pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Proses adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Marnis, (2014) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, Lingkungan Kerja dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

- 3) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual / Situation Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- 6) Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi Kerja Pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan Menurut Marnis, (2014) bahwa ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Penyesuaian Kompensasi.

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaian ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

- 2) Keputusan penempatan.

Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

- 3) Pelatihan dan Pengembangan.

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4) Perencanaan dan Pengembangan Karir.

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan pegawai dengan kepentingan perusahaan.

5) Perbaikan Kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja pegawai.

6) Evaluasi Proses Staffing.

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7) Definisi Proses Pegawai.

Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan pegawai di departemen SDM.

8) Kesempatan Kerja yang Adil.

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9) Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10) Posisi Tawar.

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawai.

Tujuan kinerja dilakukan agar para Pegawai mamahami kinerja yang harus di lakukan setiap harinya. Sedangkan menurut Budianto, (2020) mengemukakan tujuan dari evaluasi kinerja sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kerja yang ideal.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka terLingkungan Kerja untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai terLingkungan Kerja untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja atau Performance indikator kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja, tetapi banyak pula yang membedakannya. Menurut Mangkunegara, (2020) ada beberapa indikator kinerja menurut yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Menurut Rusby, (2017) ada tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan dicapai dan kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan oleh kesepakatan bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penting penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi Lingkungan Kerja kepada pegawai dengan

insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan mendatang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang

diperlakukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada Pegawainya. Ketika Pegawai mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong Pegawai untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para Pegawai ataupun pegawainya. Beberapa pengertian Gaya Kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan adalah kebiasaan, watak, sifat, Gaya Kepemimpinan, tempramen yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Budiyanto & Mocklas, 2020).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan startegi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para Pegawai agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola strategi atau pola

perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Mangkunegara, 2018).

Sedangkan menurut Roem, (2019) Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi Pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para Pegawai demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki Gaya Kepemimpinan yang berbeda antara satu dan lainnya. Gaya Kepemimpinan yaitu ciri khas seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Mangkunegara, (2018) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan (*personality*), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai – nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa Gaya Kepemimpinan
3. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
4. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan

Sedangkan menurut Rusby, (2017) mengemukakan faktor – faktor Gaya Kepemimpinan adalah:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian Pegawai, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Dari uraian mengenai faktor-faktor Gaya Kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor Gaya Kepemimpinan yaitu :

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya,
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian Pegawai, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

2.1.2.3 Manfaat Gaya Kepemimpinan

Manfaat penerepan prinsip dan Gaya Kepemimpinan yang tepat dan efektif memberikan sejumlah manfaat bagi organisasi. Gaya Kepemimpinan birokrasi dapat menjadi efisien dalam organisasi yang perlu mengikuti aturan regulasi yang ketat. Para pemimpin ini memisahkan pekerjaan dari hubungan individu tim. Menurut Yuliana, (2023) mengemukakan manfaat Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan yang efektif memberi organisasi pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren
2. Gaya Kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan organisasi
3. Gaya Kepemimpinan yang efektif harus mampu memberikan kerangka kerja yang melalui bagian penting dari manajemen diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala
4. Kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem organisasi
5. Kepemimpinan dan manajemen yang efektif menciptakan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam organisasi

Selain itu manfaat kepemimpinan menurut Marnis, (2014) yaitu :

1. Mampu menilai SWOT kemampuan dirinya yang diperlukan sebagai kepemimpinan efektif
2. Menggunakan kekuasaan dengan tepat dan berpengaruh positif dalam meningkatkan komitmen bawahannya
3. Menguji nilai – nilai persoal dan keyakinan dirinya yang berkaitan dengan asumsi tentang kepemimpinan dan bawahannya

4. Memahami sejumlah peranan kepemimpinan
5. Mengetahui hubungan antara pemimpin berorientasi tugas dan berorientasi hubungan manusia
6. Mengetahui pentingnya tujuan moral dan nilai etika dalam kepemimpinan.

Dari uraian mengenai manfaat kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa seorang pemimpin besar seharusnya terbuka untuk mendengarkan pegawainya dan secara aktif mencoba untuk menemukan solusi tentang pengembangan bakat pegawainya. Seorang pemimpin besar adalah seseorang yang tidak melihat diri mereka sebagai peringkat lebih tinggi dari rekan-rekan mereka, tetapi lebih diartikan sebagai perpanjangan dari mereka dan mementingkan pengembangan karir pegawainya.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dinilai dan dilihat dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh (Budiyanto & Mocklas, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan. Setiap keputusan yang diambil, haruslah sudah mempertimbangkan sebab dan akibat sehingga tidak terjadi salah dalam pengambilan keputusan.

2. Kemampuan memotivasi Kerja

Kemampuan memotivasi Kerja adalah daya pendorong yang dapat mengakibatkan seorang Pegawai untuk menggerakkan kemampuan (dalam bentuk keahlian maupun keterampilan, tenaga dan waktu) untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajiban dalam rangka proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi harus dimiliki oleh setiap manusia di muka bumi terutama oleh seorang pemimpin. Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam penyampaian pesan, pikiran, ide kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara langsung lisan maupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk dapat membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan dapat menggunakan kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk dalam hal memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada biasa, tegas hingga mengancam. Tujuan memberitahu dengan nada yang bervariasi ini adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik dan tepat.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab kepada para Pegawai. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban dalam hal menanggung, memikul jawab dan menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibat yang akan diterima.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Dalam memimpin sebuah organisasi atau Pegawai, harus memiliki kemampuan dalam mengendalikan emosi. Emosi yang tidak stabil akan memengaruhi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan menurut (Mangkuprawira, 2017):

1. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.
2. Kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.
3. Temperamen adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.
4. Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.
5. Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau

norma-norma yang telah lama berlak, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Silaen et al., 2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi menghadirkan rasa emosional, bagian yang intangible dari organisasi. Jika struktur merupakan kerangka organisasi, maka budaya dapat kita sebut sebagai jiwanya (Mangkuprawira, 2017) Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. (Arianty, 2014).

Budaya organisasi menitikberatkan pada sifat dan sikap pegawai dalam bekerja, nilai-nilai dan peluang terhadap rencana strategis organisasi. Nilai-nilai ini beragam tergantung perspektif dari masing-masing, seperti Gaya Kepemimpinan yang membentuk manusia (Roem, 2019).

Dari berbagai defenisi budaya organisasi yang telah dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Marnis, 2014) Pegawai sebagai bagian dari perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya

organisasi yang ada di perusahaan tersebut, dan apakah nilai-nilai perusahaan tersebut akan sesuai dengan nilai-nilai individu Pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Untuk melihat budaya organisasi berjalan dengan baik atau tidak oleh suatu organisasi dan apakah budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap lingkungan pekerjaan organisasi atau tidak, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. (Mangkuprawira, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Faktor karakteristik anggota organisasi yang mencakup Gaya Kepemimpinan dan profesionalisme
2. Faktor etika organisasi berupa nilai-nilai yang diterima, dihormati dan dipedomani dalam melakukan kegiatan
3. Faktor sistem hak dan kewajiban anggota organisasi
4. Faktor struktur organisasi yang berisi kekuasaan atau kewenangan dan tanggung jawab.

Menurut Budiyanto & Mocklas, (2020) mengatakan bahwa “ Budaya perusahaan sebagai strategi dibentuk dan dipengaruhi oleh dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektifitas budaya suatu organisasi.

1. Lingkungan internal perusahaan seperti visi, misi, rules, nilai-nilai yang ditanamkan oleh pendahulu, komitmen dan tindakan konkret para pimpinan,

komitmen kelompok pemasaran, teknik dan akuntan, Gaya Kepemimpinan para manajer, karakteristik organisasional, seperti bentuk dari aktivitas utama, otonomi dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik, kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan

2. Lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan globalisasi ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi karena sangat kompleksnya variabel-variabel tersebut, maka untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan karakteristik budaya perusahaan perlu dilakukan secara hati-hati”.

Ada dua faktor yang menentukan kuat lemahnya budaya perusahaan, yaitu faktor penyebaran (*sharedness*), yang menunjukkan tingkat seberapa besar Pegawai mempunyai nilai-nilai inti yang sama. Faktor yang kedua adalah intensitas (*intensity*), yaitu tingkat komitmen karyawan terhadap nilai inti yang sama tersebut (Mangkuprawira, 2017) Faktor yang paling menentukan dalam implementasi rencana organisasi adalah sejauh mana SDM perusahaan atau tenaga kerja yang telah dipilih dan ditempatkan menunjukkan kinerja yang terbaik. Memandang sumber daya manusia berarti juga memandang bahwa selain mereka adalah tenaga kerja perusahaan juga merupakan individu-individu yang memiliki karakteristiknya masing-masing yang menentukan bagaimana langkah implementasi budaya organisasi dapat dijalankan.

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh (Yuliana, 2023), dalam Sutrisno sebagai berikut:

6. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
7. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
8. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
9. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

Tujuan budaya organisasi adalah untuk mengatur aktivitas organisasi agar dapat berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Manfaat budaya organisasi adalah untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan Pegawai (Rusby, 2017).

1. Memandu perilaku individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitasnya
2. Menyatukan organisasi dengan menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dilakukan anggota organisasi
3. Membedakan organisasi dengan organisasi lain
4. Menuntun dan membentuk sikap dan perilaku anggota
5. Mengontrol perilaku pegawai di dalam lingkungan kerja

6. Menetapkan batasan bagi Pegawai

Fungsi budaya organisasi, untuk mengatur segala aktivitas yang terjadi dalam organisasi agar organisasi berjalan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan. Budaya pada organisasi juga memiliki manfaat seperti berikut: Memudahkan koordinasi aktivitas dalam suatu organisasi.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh) (Mangkunegara, 2018) yaitu sebagai berikut :

1. Kesadaran diri. Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.
2. Keagresifan. Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.
3. Gaya Kepemimpinan. Anggota bersikap saling mengormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).
4. Performa. Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim. Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan

aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

Terdapat enam indikator budaya organisasi menurut Yuliana, (2023) yaitu :

1. Karakteristik dominan
2. Kepemimpinan organisasi
3. Manajemen
4. pegawai
5. Perekat Organisasi
6. Penekanan Organisasi
7. Kriteria keberhasilan.

Dapat disimpulkan menyatakan indikator dari budaya organisasi yang meliputi; kesadaran diri, keagresifan, Gaya Kepemimpinan, performa, orientasi diri. Beberapa indikator budaya organisasi merupakan evaluasi pegawai, kepemimpinan pegawai, penekanan organisasi, kesadaran diri dan orientasi diri itu semua untuk mencapai tujuan lembaga dalam mencapai tujuannya dengan melihat dari segi budaya organisasinya.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para Pegawai mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan

(Rusby, 2017) Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik.

Menurut Silaen (2017) lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang. proses. Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan mengintensifkan semangat kerja pada Pegawai agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja Pegawai. Menurut Budiyanto & Mocklas, (2020) Lingkungan kerja harus dibentuk sedemikian rupa supaya tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para Pegawainya dapat melaksanakan kegiatan bekerja dengan optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak yang tidak baik pula bagi perusahaan karena membuat Pegawai tidak dapat bekerja secara efisien.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/Pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung Pegawai dalam

penyelesaian tugas yang bebaskan kepada Pegawai guna meningkatkan kerja Pegawai dalam suatu perusahaan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Mangkuprawira, (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga Pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat Pegawai lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap Pegawai memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap Pegawai juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi Pegawai di tempat kerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap Pegawai.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena

sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan Pegawai. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian Pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja Pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan (Roem, 2019):

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk Pegawai nyaman dan mudah.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuannya adalah untuk memahami teori dan konsep lingkungan kerja, serta manfaatnya bagi Pegawai dan perusahaan (Yuliana, 2023).

1. Memahami teori dan konsep lingkungan kerja
2. Memahami manfaat lingkungan kerja bagi Pegawai dan perusahaan
3. Memahami bagaimana lingkungan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja Pegawai.

Sedangkan manfaat dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja
2. Meningkatkan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatkan Lingkungan Kerja kerja
4. Menjaga kesehatan mental Pegawai
5. Meningkatkan loyalitas dalam bekerja
6. Meningkatkan reputasi perusahaan

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktivitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Silaen (2017) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang terLingkungan Kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Dapat diartikan pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja memungkinkan Pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan bekerja.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi Pegawai, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Menurut Silaen (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap Pegawai, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap Pegawai.
2. Suhu udara Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja Pegawai. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi Pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
3. Kebisingan Sertakan seberapa sensitif Pegawai terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.
4. Penggunaan warna Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja Pegawai
5. Ruang yang dibutuhkan Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar Pegawai, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Mangkuprawira, (2017) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan.

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang

lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Sebelum membahas tentang gaya kepemimpinan kita perlu tahu apa itu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah pusat disebut organisasi, dengan adanya seorang pemimpin yang menjadi kepala yang akan mengarah bawahannya menuju tujuan suatu organisasi tersebut (Hafidzi et al., 2023). Dengan kepemimpinan yang kuat organisasi dapat mencapai tujuannya. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting, karena dialah orang yang menentukan ke arah mana organisasi atau kelompok tersebut akan dibawa, dan dia pula yang akan memimpin seluruh anggota organisasi menuju arah yang telah ditentukan tersebut (Erri et al., 2021).

Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Meskipun perencanaan telah dilakukan dengan baik dan terstruktur, jika orang-orang yang melaksanakannya kurang berkualitas dan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka perencanaan tersebut akan menjadi tidak berguna (Saragih et al., 2022). pemimpin sebenarnya memiliki kemampuan untuk memengaruhi moral, kinerja, loyalitas kerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama dalam hal tingkat kinerja suatu Perusahaan (Saragih et al., 2022). Pengaruh gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kinerja Pegawai gaya kepemimpinan sangat penting untuk pemimpin mengelola Pegawai dalam bekerja agar Pegawai dapat

bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan atau organisasi (Putri et al., 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hafidzi et al., 2023), (Putri et al., 2024), (Erri et al., 2021) dan (Prayudi, 2022) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh agar tenaga kerjabersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan. Secara praktis budaya kerja bermakna dari pola nilai, sikap, perilaku, niat dan hasil pekerjaan, termasuk instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan yang ditanamkan secara terus menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan (Pramudya, 2023). Seseorang dalam memilih karir pada dasarnya berkaitan dengan budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan Tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau ”bekerja” (Putri et al., 2024).

Budaya Organisasi menjadi faktor utama untuk dalam mengatur Kinerja Pegawai (Tarmimi, 2022). Adanya hubungan antara budaya kerja perusahaan dan kinerja Pegawai dapat tercermin melalui perilaku perusahaan tersebut. Jika Pegawai melaksanakan aturan kerja sesuai dengan budaya Perusahaan, itu akan menghasilkan kepuasan tersendiri dan bahkan mereka akan

mendapat imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Budaya perusahaan membentuk perilaku Pegawainya yang secara tidak sadar diterapkan saat mereka bekerja. (Baihaqi & Saifudin, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024), (Pramudya, 2023), (Baihaqi & Saifudin, 2022) dan (Tarmimi, 2022) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman tentunya akan membuat Pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan dan merasa aman saat bekerja. Penerangan di lokasi tempat kerja, suhu udara, sirkulasi udara dan ruang gerak yang dibutuhkan Pegawai, serta keamanan kerja dan hubungan antar sesama Pegawai akan sangat mempengaruhi bagaimana Pegawai akan bekerja. Dengan demikian faktor lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja Pegawai (Adhistry et al., 2022). Lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki arti sangat berharga bagi perseorangan atau para Pegawai pada perusahaan tersebut, karena lingkungan pasti mempengaruhi Pegawai secara langsung ataupun tidak pada setiap individu atau Pegawai yang ada didalamnya (Fauzi et al., 2024).

Pengembangan kinerja Pegawai memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas Pegawai penting untuk memperhatikan lingkungan pekerjaan sebab dapat memperkirakan kinerja Pegawai pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan sangat berdampak pada kinerja Pegawai menuju hasil atau negatif (Perkasa et al., 2023). Lingkungan kerja akan ada apabila terdapat suatu tujuan atau keinginan yang ingin dicapai atau dicita-citakan oleh seseorang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adhistry et al., 2022), (Fauzi et al., 2024), (Perkasa et al., 2023), dan (Hafidzi et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

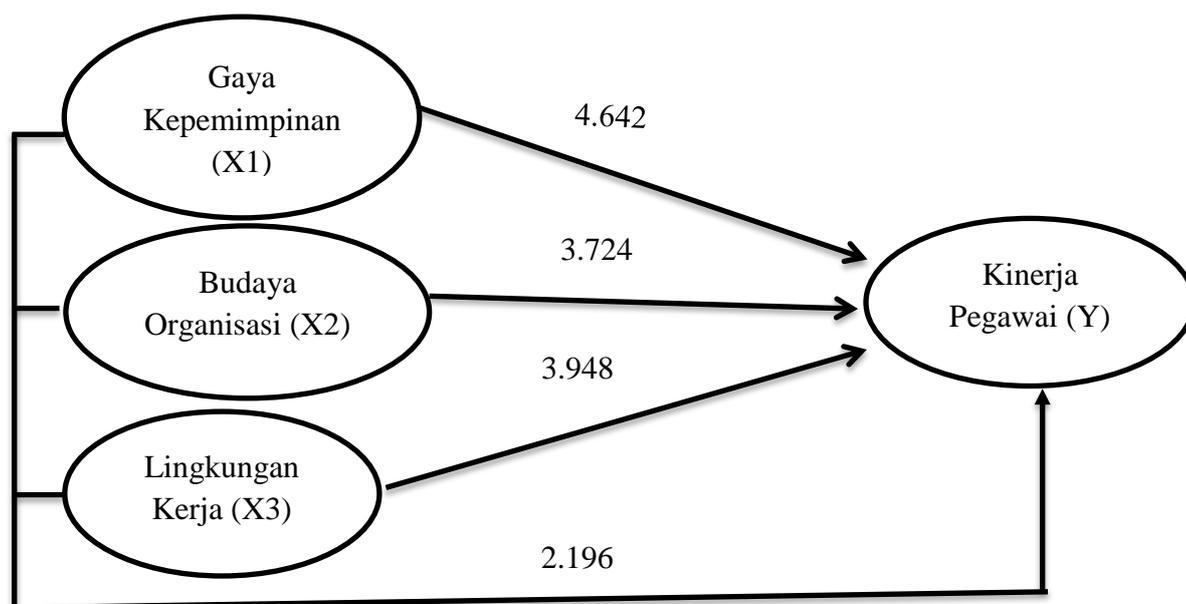
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang akurat sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja Pegawai, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Adhistry et al., 2022). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerja sama tim. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif memerlukan pengembangan staf dan menciptakan iklim moral yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja. Budaya organisasi bukan sekadar dekorasi estetika, melainkan fondasi kokoh yang menopang jalannya organisasi. Ia memiliki fungsi dalam mengantarkan organisasi menuju gerbang keberhasilan (Fauzi et al., 2024).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, mental, dan sosial, sehingga perlu dianalisis secara menyeluruh guna meningkatkan efektivitas kerja. (Perkasa et al., 2023).

Adanya Gaya Kepemimpinan kewirausahaan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja maka diharapkan akan tumbuh sikap kemauan untuk mandiri demi mendapatkan kehidupan yang lebih baik tanpa harus bergantung pada orang lain (Putri et al., 2024).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024), (Pramudya, 2023), (Baihaqi & Saifudin, 2022), (Adhistry et al., 2022), (Fauzi et al., 2024), dan (Perkasa et al., 2023) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut Sugiyono, (2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.
4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini hanya mengeksplorasi data di permukaan saja tanpa melakukan eksplorasi mendalam, sehingga proses pengumpulan dan analisis data berlangsung lebih cepat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyoni, (2018) Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan paradigma

positivistik (data konkrit), dimana data yang dikumpulkan berbentuk angka-angka. Data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik statistik sebagai alat uji perhitungan yang dikaitkan dengan masalah penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan. Menurut Sembiring (2024) Penelitian asosiatif merupakan suatu bentuk penelitian yang fokus pada penentuan adanya hubungan korelatif antar berbagai variabel. Hal ini memerlukan identifikasi dan korelasi antara setidaknya dua variabel.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan diukur dari suatu variabel atau konsep untuk menguji kesempurnaan. Tujuannya adalah untuk membuat konsep yang abstrak menjadi sesuatu yang dapat diamati dan diukur secara konkret. menurut Ridha, (2020) Definisi operasional merupakan penjelasan yang mentransformasikan variabel-variabel yang diteliti ke dalam bentuk yang dapat dioperasionalkan, sehingga memungkinkan variabel-variabel tersebut diukur secara konkrit. Dalam konteks penelitian, definisi ini membe⁴³ petunjuk atau langkah-langkah khusus tentang bagaimana variabel akan diukur atau diamati. Dengan demikian, definisi operasional memastikan bahwa variabel abstrak dapat diubah menjadi sesuatu yang terukur, sehingga memudahkan peneliti dalam proses pengumpulan dan analisis data. Hal ini juga membantu menjaga konsistensi dan akurasi dalam penelitian, terutama jika penelitian tersebut akan direplikasi oleh peneliti lain.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator
1	Gaya kepemimpinan (XI)	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang atasan membimbing dan mengarahkan karyawannya agar bekerja dengan baik.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan 2. Kemampuan memotivasi Kerja 3. Kemampuan komunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosional. (Budiyanto & Mochklas, 2020)
2	Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai, dan aturan tidak tertulis yang berlaku di tempat kerja dan dipatuhi oleh setiap orang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Gaya kepemimpinan 4. perfoma 5. Orientasi tim (Mangkunegara, 2018)
3	Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah suasana dan kondisi tempat karyawan bekerja, baik secara fisik maupun sosial.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang di butuhkan 6. Kemampuan untuk bekerja 7. Hubungan antara pegawai (Silaen et al, 2018)
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan saat melaksanakan tugasnya. Kinerja ini dapat dilihat dari seberapa banyak dan seberapa baik pekerjaan yang diselesaikan, apakah mereka dapat dipercaya, dan bagaimana mereka bersikap saat bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap (Mangkunegara,2018)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus adalah kantor yang memberikan pelayanan dibidang hukum. Pengadilan Negeri Medan terletak di Jalan Pengadilan Kelurahan No.8-10 kota kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Pengadilan Negeri Medan merupakan bekas gedung Landraad yang merupakan bangunan yang dibangun pada zaman pemerintahan Hindia Belanda sekitar tahun 1911. Pengadilan Negeri Medan terletak di atas tanah seluas 5.336 M2 dengan luas bangunan 3379 M2.

3.3.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian direncanakan atau dilakukan terhitung sejak bulan Desember 2024 sampai April 2025. Jadwal penelitian dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 2 Waktu Penelitian

No.	Keterangan	Des'24				Jan'25				Feb'25				Mar'25				Apr'25				Mei'25			
		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	Pengumpulan data awal	■																							
2	Pengajuan judul penelitian		■																						
3	Pembuatan proposal			■	■	■	■	■	■																
4	Bimbingan penyusunan proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
5	Seminar proposal																	■							
6	Perbaikan																		■						

rendah. Istilah lain yang sering digunakan untuk sampling jenuh adalah sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang.

Tebel 3.3 Populasi Pegawai

NO	Subbagian	Jumlah Pegawai 2024
1	Hakim	35 Orang
2	Panitera	45 Orang
3	Jurusita	10 Orang
Total		90 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Instrumen pengumpulan data: Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala instrumen yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert.

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu metode pengumpulan informasi dan data yang dilakukan melalui komunikasi langsung dengan narasumber. Dalam proses wawancara, tanya jawab disampaikan secara lisan, dan biasanya dilakukan dalam bentuk interaksi tatap muka (Nurdin, I., & Hartati, 2019).

3.5.2 Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk menggali pendapat atau persepsi responden mengenai variabel yang

diteliti. Penggunaan kuesioner menjadi efektif bila jumlah responden cukup banyak. Kuesioner yang diberikan kepada responden diukur dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan pernyataan, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju” yang mana setiap jawaban diberi bobot nilai tertentu (Juliandi, 2015).

Tabel 3. 3 Skala Likert

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

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Data diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS versi 27. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan untuk menjamin kualitas data. Metode analisis yang digunakan meliputi regresi linier berganda, pengujian asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan perhitungan koefisien determinasi (R-Square).

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validasi artinya menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu hal instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen tersebut valid/benar maka hasil pengurangannya kemungkinan besar benar. Dengan

menggunakan product moment tersebut rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi r pearson

n = jumlah sampel

x = variabel bebas / variabel pertama

y = variabel terikat / variabel kedua

Kriteria penarikan kesimpulan:

Uji validitas dikatakan valid apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ atau 5%.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Suatu item dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan bernilai positif.

Kriteria penilaian dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item kuesioner dinyatakan valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 3. 4 Tabel Uji Validitas

Kinerja Pegawai			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
Y1	0,2050	0.964	Valid
Y2	0,2050	0.980	Valid
Y3	0,2050	0.929	Valid
Y4	0,2050	0.965	Valid
Y5	0,2050	0.962	Valid
Y6	0,2050	0.969	Valid
Y7	0,2050	0.933	Valid
Y8	0,2050	0.939	Valid

Gaya Kepemimpinan			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan

X1.1	0,2050	0.721	Valid
X1.2	0,2050	0.897	Valid
X1.3	0,2050	0.892	Valid
X1.4	0,2050	0.897	Valid
X1.5	0,2050	0.899	Valid
X1.6	0,2050	0.899	Valid
X1.7	0,2050	0.916	Valid
X1.8	0,2050	0.929	Valid
X1.9	0,2050	0.868	Valid
X1.10	0,2050	0.913	Valid
X1.11	0,2050	0.896	Valid
X1.12	0,2050	0.918	Valid

Budaya Organisasi			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X2.1	0,2050	0.445	Valid
X2.2	0,2050	0.884	Valid
X2.3	0,2050	0.892	Valid
X2.4	0,2050	0.933	Valid
X2.5	0,2050	0.936	Valid
X2.6	0,2050	0.958	Valid
X2.7	0,2050	0.971	Valid
X2.8	0,2050	0.932	Valid
X2.9	0,2050	0.939	Valid
X2.10	0,2050	0.943	Valid

Lingkungan Kerja			
Item	R tabel	R hitung	Keterangan
X3.1	0,2050	0.892	Valid
X3.2	0,2050	0.903	Valid
X3.3	0,2050	0.894	Valid
X3.4	0,2050	0.899	Valid
X3.5	0,2050	0.882	Valid
X3.6	0,2050	0.861	Valid
X3.7	0,2050	0.892	Valid
X3.8	0,2050	0.885	Valid
X3.9	0,2050	0.884	Valid
X3.10	0,2050	0.914	Valid
X3.11	0,2050	0.904	Valid
X3.12	0,2050	0.918	Valid
X3.13	0,2050	0.896	Valid
X3.14	0,2050	0.910	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan uji validitas pada setiap variabel maka dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0.2050. sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument telah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas memiliki nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, dan lain sebagainya, namun ide utama dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *cronbach alpha*.

$$r = \left[\frac{N}{N-1} \right] \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r : Koefisien reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

N : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma^2$: Total varians butir pernyataan

t : Total varians

Kriteria pengujian reliabilitas :

1. Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
2. Jika nilai cronbach alpha < 0,6 maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel 3. 5 Tabel Uji Reliabilitas

Varibel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Y	0.986	0.6	Realiabel
X1	0.975	0.6	Realiabel
X2	0.790	0.6	Realiabel
X3	0.981	0.6	Realiabel

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari data diatas dilihat bahwa nilai reliabilitas intrument menunjukkan tingkat realibilitas instrument penelitian yang sudah memadai karean semua variabel > 0.60. dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel

sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.6.3 Metode Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan analisis regresi dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana variabel bebas memengaruhi perubahan dalam variabel terikat. persamaan regresi yang dihasilkan dari analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Budaya Organisasi
X_3	= Lingkungan Kerja
α	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Kriteria :

Dalam analisis statistik, suatu hasil perhitungan dianggap signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik yang diperoleh berada dalam wilayah penolakan hipotesis. Sebaliknya hasil perhitungan dianggap tidak signifikan apabila nilai uji statistik berada di luar daerah penolakan hipotesis, yaitu daerah diterimanya hipotesis.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, perlu dilakukan serangkaian uji persyaratan regresi yang dikenal dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria model yang terbaik. Model yang baik akan menghasilkan analisis regresi yang layak dan dapat digunakan sebagai dasar rekomendasi ilmiah atau solusi terhadap permasalahan praktis. Dengan kata lain

uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini cocok untuk menarik kesimpulan yang valid. Apabila model regresi memenuhi asumsi klasik, maka hasil analisis regresi dapat dianggap representatif dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Adapun syarat yang dilakukan untuk dalam pengujian regresi meliputi uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heterokedastisitas.

3.6.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah model regresi variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat P-Plot. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang menunjukkan bahwa data dalam model regresi penelitian cenderung normal. Selain itu pengujian normalitas juga dapat dilihat melalui grafik histogram. Suatu distribusi dikatakan normal apabila kurvanya menunjukkan keseimbangan pada sisi kiri dan kanannya serta berbentuk seperti lonceng sempurna. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Untuk mengetahui apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Data dianggap normal jika nilai Kolmogorov-Smirnov tidak signifikan ($\text{Asymp. Sig (2-tailed)} > \alpha 0,05$).

3.6.4.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Jika variabel-variabel independen berkorelasi signifikan satu sama lain, maka kondisi ini menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya jika tidak terdapat korelasi antar variabel

independen, maka model regresi terbebas dari multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai toleransi masing-masing variabel independen sebagai indikator tingkat hubungan antar variabel. Ambang batas yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $< 0,10$ atau setara dengan nilai VIF > 10 . Kriteria ini dijadikan acuan untuk menilai apakah variabel-variabel independen mempunyai korelasi yang tinggi, dimana semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar nilai VIF maka semakin kuat indikasi multikolinearitas pada model regresi.

3.6.4.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah dalam model regresi terdapat perbedaan variance residual antara observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika varians residual setiap observasi bernilai konstan atau tetap, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya jika varians residual antar pengamatan berbeda, maka kondisi ini disebut heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas dapat diketahui melalui grafik scatterplot dengan memperhatikan pola distribusi antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residunya. Dasar analisis yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui berbagai metode pengujian.

- a. Apabila terdapat pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka kondisi tersebut menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka

hal ini menunjukkan bahwa varians residual antar pengamatan adalah konstan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan bebas dari heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3.6.5 Pengujian Hipotesis

3.6.5.1 Uji Secara parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Secara khusus uji t digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap variabel kinerja Pegawai (Y).

Tujuan utama penggunaan uji t adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara individual memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi variabel dependen. Dengan kata lain uji t membantu peneliti untuk memahami apakah perubahan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap perubahan variabel dependen.

Untuk mengetahui tingkat signifikat dapat dilakukan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

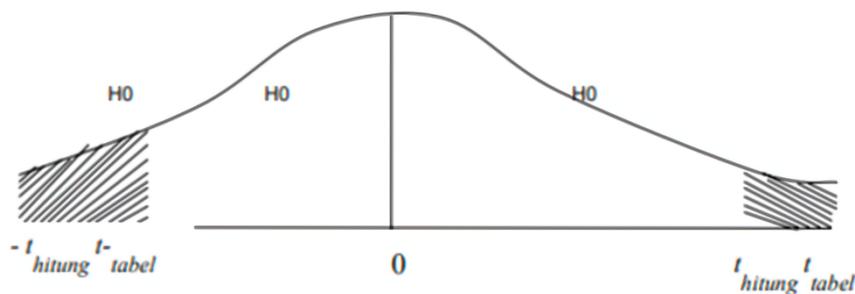
Keterangan :

- t = yang dikonsultasikan dengan tabel t
- r = korelasi parsial yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Kriteria:

Pada analisis korelasi, nilai t yang menghasilkan probabilitas korelasi adalah sig-2 tailed $<$ taraf signifikansi (α) 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) diterima. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y , menunjukkan adanya hubungan linier yang lemah atau tidak ada. Artinya perubahan variabel X tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y .

Sebaliknya nilai t dengan probabilitas korelasi sig-2 tailed $>$ taraf signifikansi (α) 0,05 menyebabkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara variabel X dan Y , menunjukkan adanya hubungan linier yang kuat. Dalam hal ini perubahan Pengujian hipotesis.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Variabel X mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y yang dapat digunakan untuk prediksi atau penjelasan lebih lanjut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

- b. Jika t hitung $<$ tabel berarti H_0 diterima, bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

3.6.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Pada prinsipnya uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan apakah variabel independen (X_1) mempunyai pengaruh positif atau negatif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini bertujuan untuk mengukur apakah koefisien korelasi berganda secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan, yang perhitungannya dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

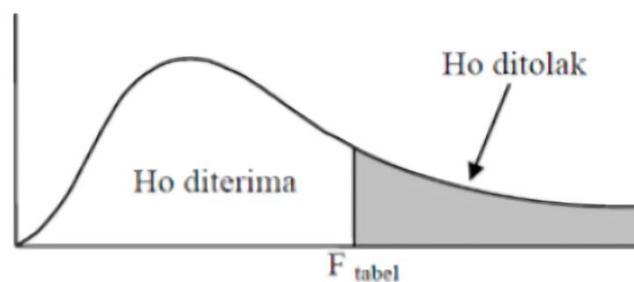
Keterangan :

F = Tingkat signifikat

K = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian Hipotesis



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan yang diperoleh dari analisis korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini,

yang memberikan informasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Nilai F yang ditentukan berdasarkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian, yang menjadi acuan untuk membandingkan hasil perhitungan.

Kriteria pengujian :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap kinerja Pegawai.
- b. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima yang berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

3.6.7 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi pada dasarnya berfungsi untuk mengukur sejauh mana variabel independen seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen yaitu kinerja Pegawai. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu yang menunjukkan tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi mendekati nol, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang sangat kecil dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai koefisien determinasi semakin besar dan mendekati satu maka variabel independen mampu memberikan hampir seluruh

informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen sehingga menunjukkan adanya pengaruh yang kuat dan signifikan. Rumus koefisien determinasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100 % = Persentasi kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan upaya menampilkan data agar data tersebut dapat dipaparkan secara baik dan diinterpretasikan secara mudah. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang berasal dari pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus.

Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner secara langsung yang terdiri dari setiap indikator memiliki 2 pernyataan dengan total keseluruhan 44 pernyataan. Dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y), 12 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), 10 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2). Dan 14 pernyataan untuk

variabel Lingkungan Kerja (X3). Kuesioner yang di sebarakan ini diberikan kepada 90 responden pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebagai sample penelitian dana dengan menggunakan skala likert 5 (lima) opsi berbentuk tabel checklist.

Ketentuan di atas berlaku dengan dengan menghitung X dan Y, jadi setiap responden untuk menjawab kuesioner memiliki skor paling tinggi 5 point dan skor paling rendah 1 point, yang kemudian selanjutnya data dideskripsikan melalui data primer berupa kuesioner yang telah di uji di bawah ini.

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini ditunjukkan dalam beberapa tabel yaitu karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Data tersebut disimpulkan sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Karakteristik dari Jenis kelamin

Jenis Kelamin		
	Frequency	Percent
Laki-Laki	34	37,8%
Perempuan	56	62,2%
Total	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebanyak 34 orang (37.8%) berjenis kelamin laki-laki dan 56 orang (62.2%) berjenis kelamin perempuan.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan Usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Karateristik dari Usia

Usia		
	Frequency	Percent
20-30 Tahun	48	53,33%
Usia		
	Frequency	Percent
31-40 Tahun	16	17,78%
41-50 Tahun	26	28,89%
> 51 Tahun	-	-
Total	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat jumlah responden pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus sebanyak 48 orang (53,33%) berusia 20-30 tahun, 16 orang (17,78%) berusia 31-40 tahun, dan 26 orang (28,89%) berusia 41-50 tahun.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Karakteristik dari Pendidikan Terakhir

Pendidikan		
	Frequency	Percent
SMA/SMK	36	41.1%
DIPLOMAT	3	3.4%
S1	43	46.7%
S2	8	8.9%
S3	-	-
Total	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat jumlah responden pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 43 orang atau 46,7% dari total responden. Selanjutnya, sebanyak 36 responden (41,1%) berpendidikan SMA/SMK, 8 responden (8,9%) berpendidikan S2, dan 3 responden (3,4%) berasal dari jenjang Diploma.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik dari Lama Bekerja

Lama Bekerja		
	Frequency	Percent
1-5 Tahun	59	65,56%
6-10 Tahun	28	31,11%

> 10 Tahun	3	3.3%
Total	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel 4.3 dapat dilihat jumlah responden pegawai pada Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus berdasarkan lama bekerja sebanyak 59 orang atau (65,56%). Sementara itu, sebanyak 28 responden (31,11%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan hanya 3 responden (3,3%) yang telah bekerja lebih dari 10 tahun.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian variabel Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1,1%	1	1,1%	6	6,7%	40	44,4%	42	46,7%	90	100%
2	1	1,1%	1	1,1%	7	7,8%	27	30 %	54	60 %	90	100%
3	1	1,1%	1	1,1%	9	10%	30	33,3%	49	54,4%	90	100%
4	1	1,1%	1	1,1%	7	7,8%	33	36,7%	48	53,3%	90	100%
5	1	1,1%	1	1,1%	7	7,8%	36	40 %	45	50 %	90	100%
6	1	1,1%	1	1,1%	6	6,7%	31	34,4%	51	56,7%	90	100%
7	1	1,1%	1	1,1%	6	6,7%	25	27,8%	57	63,3%	90	100%

8	1	1,1%	1	1,1%	6	6,7%	22	24,4%	60	66,7%	90	100%
---	---	------	---	------	---	------	----	-------	----	-------	----	------

Sumber: Hasil kuesioner (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang akurat dan minim kesalahan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (46,7%).
2. Saya menjaga kualitas kerja saya sesuai dengan standar organisasi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (60%).
3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan setiap hari. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (54,4%).
4. Saya menyelesaikan banyak pekerjaan tanpa mengurangi kualitas hasil kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (53,3%).
5. Saya bisa diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (50%).
6. Atasan dan rekan kerja dapat mempercayai saya dalam menyelesaikan tugas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (56,7%).
7. Saya bekerja dengan penuh tanggung jawab, termasuk menjaga disiplin dan etika kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (63,3%).

8. Saya menjaga sikap profesional saat bekerja, termasuk dalam hal berpakaian dan bersikap. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang (66,7%).

4.1.2.2 Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian kuesioner kepada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	2,2%	10	11,1%	44	48,9%	34	37,8%	90	100%
2	0	0%	4	4,4%	11	12,2%	26	28,9%	49	54,4%	90	100%
3	0	0%	2	2,2%	11	12,2%	28	31,1%	49	54,4%	90	100%
4	0	0%	2	2,2%	11	12,2%	27	30 %	50	55,6%	90	100%
5	0	0%	2	2,2%	12	13,3%	33	36,7%	43	47,8%	90	100%
6	0	0%	2	2,2%	12	23,3%	24	26,7%	52	57,8%	90	100%
7	0	0%	1	1,1%	12	13,3%	31	34,4%	46	51,1%	90	100%
8	1	1,1%	2	2,2%	8	8,9%	24	26,7%	55	61,1%	90	100%
9	1	1,1%	1	1,1%	12	13,3%	30	33,3%	46	51,1%	90	100%
10	0	0%	3	3,3%	9	10%	24	26,7%	54	60%	90	100%

11	0	0%	3	3,3%	10	11,1%	31	34,4%	46	51,1%	90	100%
12	0	0%	2	2,2%	13	14,4%	28	31,1%	47	52,2%	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Atasan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat saat terjadi kesalahan kerja pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab setuju sebanyak 44 orang (48,9%).
2. Atasan saya mempertimbangkan dampak sebelum mengambil keputusan penting. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (54,4%).
3. Atasan saya mampu memberi motivasi kerja kepada pegawai yang kurang semangat. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang (54,4%).
4. Atasan saya memberikan dorongan kepada pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (55,6 %).
5. Atasan saya menyampaikan arahan kerja dengan jelas kepada seluruh pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (47,8 %).
6. Atasan saya terbuka dalam menerima pertanyaan atau masukan dari bawahannya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (57,8%).

7. Atasan saya dapat mengendalikan pegawai yang melanggar aturan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (51,1%).
8. Atasan saya mampu menjaga ketertiban dan disiplin dalam pelaksanaan tugas pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (61,1%).
9. Atasan saya menunjukkan tanggung jawab dalam membimbing pegawai agar bekerja sesuai standar. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 (51,1%).
10. Atasan saya memberikan contoh sikap kerja yang bertanggung jawab. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (60 %).
11. Atasan saya tetap tenang saat menghadapi masalah kerja yang disebabkan oleh pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (51,1%).
12. Atasan saya dapat menahan emosi saat memberi teguran kepada pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (52,2%).

4.1.2.3 Budaya Organisasi (X2)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian kepada pegawai Pengadilan Negeri Medan

Kelas I-A Khusus variabel Budaya Organisasi (X2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi (X2)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	1	1,1%	5	5,6%	36	40%	48	53,3%	90	100%
2	0	0%	1	1,1%	5	5,6%	29	32,2%	55	61,1%	90	100%
3	0	0%	1	1,1%	6	6,7%	36	40%	47	52%	90	100%
4	0	0%	2	2,2%	6	6,7%	20	22,2%	62	68,9%	90	100%
5	0	0%	2	2,2%	7	7,8%	26	28,9%	55	61,1%	90	100%
6	0	0%	1	1,1%	8	8,9%	25	27,8%	56	62,2%	90	100%
7	0	0%	1	1,1%	6	6,7%	30	33,3%	53	58,9%	90	100%
8	0	0%	1	1,1%	9	10%	19	21,1%	61	67,8%	90	100%
9	0	0%	1	1,1%	5	5,6%	29	32,2%	55	61,1%	90	100%
10	0	0%	2	2,2%	5	5,6%	27	30%	56	62,2%	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Saya memahami peran dan tanggung jawab saya dalam organisasi.
Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (53,3%).
2. Saya mengevaluasi hasil kerja saya sendiri untuk memperbaiki kekurangan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (61,1%).

3. Saya memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diarahkan terus-menerus. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (52,2%).
4. Saya berinisiatif untuk meningkatkan kualitas kerja saya. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 62 orang (68,9%) .
5. Pimpinan di kantor kami menunjukkan budaya kerja disiplin dan profesional. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (61,1%).
6. Budaya organisasi mendorong saya untuk menghargai waktu dan peraturan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (62,2%).
7. Saya bekerja berdasarkan target dan hasil yang jelas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (58,9%).
8. Saya menjaga kualitas kerja agar hasilnya sesuai dengan ekspektasi organisasi. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang (67,8%).
9. Saya terbiasa bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (61,1%).
10. Saya selalu mendukung rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (62,2%).

4.1.2.4 Lingkungan Kerja (X3)

Berikut dibawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dan penelitian kepada pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus variabel Lingkungan Kerja (X3) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja (X3)												
No	SS		S		KS		TS		STS		Total	
Pernyataan	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	2	2,2%	6	6,7%	39	43,3%	43	47,8%	90	100%
2	0	0%	2	2,2%	4	4,4%	28	31,1%	56	62,2%	90	100%
3	0	0%	3	3,3%	7	7,8%	30	33,3%	50	55,6%	90	100%
4	0	0%	3	3,3%	3	3,3%	30	33,3%	54	60 %	90	100%
5	0	0%	4	4,4%	5	5,6%	29	32,2%	52	57,8%	90	100%
6	0	0%	2	2,2	5	5,6%	26	28,9%	57	63,3%	90	100%
7	0	0%	3	3,3%	2	2,2%	32	35,6%	53	58,9%	90	100%
8	0	0%	2	2,2%	6	6,7%	22	24,4%	60	66,7%	90	100%
9	0	0%	4	4,4%	5	5,6%	30	33,3%	51	56,7%	90	100%
10	0	0%	1	1,1%	5	5,6%	28	31,1%	56	62,2%	90	100%
11	0	0%	2	2,2%	5	5,6%	29	32,2%	54	60%	90	100%
12	0	0%	1	1,1%	4	4,4%	29	32,2%	56	62,2%	90	100%
13	0	0%	1	1,1%	6	6,7%	28	31,1%	55	61,1%	90	100%
14	0	0%	1	1,1%	7	7,8%	21	23,3%	61	67,8%	90	100%

Sumber: Hasil Kuesioner (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Penerangan di ruang kerja cukup untuk menghindari kesalahan saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang (47,8%).
2. Penerangan yang baik mendukung saya untuk bekerja lebih fokus dan teliti. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (62,2%).
3. Suhu dan sirkulasi udara di ruang kerja cukup nyaman untuk mendukung konsentrasi kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang (55,6%).
4. Ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar membuat saya lebih semangat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (60 %).
5. Lingkungan kerja saya cukup tenang sehingga saya bisa bekerja dengan baik. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang (57,8%).
6. Suasana kerja yang tenang membuat saya lebih mudah berkonsentrasi saat bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 57 orang (63,3%).
7. Warna ruangan kerja menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (58,9%).
8. Penataan warna dinding dan interior membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang (66,7%).

9. Meja kerja di kantor saya cukup luas dan tidak menghambat pergerakan. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang (56,7%).
10. Penataan ruang kerja yang lapang memudahkan pergerakan saya dalam bekerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (62,2%).
11. Fasilitas dan kondisi ruang kerja mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang (60%).
12. Lingkungan kerja yang tertata rapi memudahkan saya dalam menyelesaikan tugas secara maksimal. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang (62,2%).
13. Saya merasa nyaman bekerja karena memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 orang (61,1%).
14. Saya dapat bekerja lebih efektif karena adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antar pegawai. Jawaban responden mayoritas yang menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang (67,8%).

4.2 Analisis Data

Analisis data merupakan jawaban dari rumusan masalah apakah suatu variabel berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode SPSS.

4.2.1 Metode Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda sebagai teknik untuk mengolah data. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al., 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4. 9 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,479	2,568		2,196	,003
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,870	,178	,940	4,642	,002
	BUDAYA_ORGANISASI	,584	,675	-.145	3,724	,005
	LINGKUNGAN_KERJA	,489	,892	,321	3,948	,002

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Dari tabel diatas diketahui nilai-nailli sebagai berikut :

1. Konstanta = 7,479
2. Gaya Kepemimpinan = 0,870
3. Budaya Organisasi = 0,584
4. Lingkungan Kerja = 0,489

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

$$Y = 7,479 + 0.870X1 + 0.584X2 + 0.489X3$$

Seperti yang terlihat pada tabel, tercantum pada tabel tersebut nilai koefisien konstanta serta variabel variabel bebasnya, yaitu 7,479 sebagai nilai konstanta, 0.870 sebagai konstanta X1, 0.584 sebagai konstanta X2, dan 0.489 sebagai konstanta X3.

1. Konstanta sebesar 7.479 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka nilai kinerja pegawai akan menaik sebesar 7.479.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.870 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel gaya kepemimpinan meningkat. Maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.870 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.584 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi meningkat. Maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.584 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0.489 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja meningkat. Maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.489 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

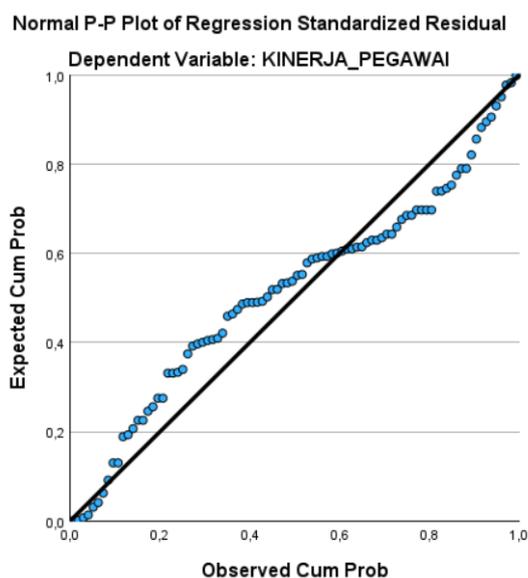
4.2.2 Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat di jelaskan sebagai berikut:

4.2.2.1 Uji Normalitas

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

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Sepada grafik normal p-plot terlihat pada gambar di atas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi telah memenuhi normalitas.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen (bebas) dalam model regresi. Dalam sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi tinggi antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya, karena hal tersebut dapat mengganggu keakuratan hasil analisis.

Salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF suatu variabel lebih dari 10, maka variabel tersebut dianggap mengalami gejala multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut bebas dari multikolinieritas.

Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas berdasarkan data yang telah diolah:

Tabel 4. 10 Tabel Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	7,479	2,568		2,196	,003		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,870	,178	,940	4,642	,002	,345	4,828
	BUDAYA_ORGANISASI	,584	,675	-.145	3,724	,005	,463	3,249
	LINGKUNGAN KERJA	,489	,892	,321	3,948	,002	,266	2,845

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

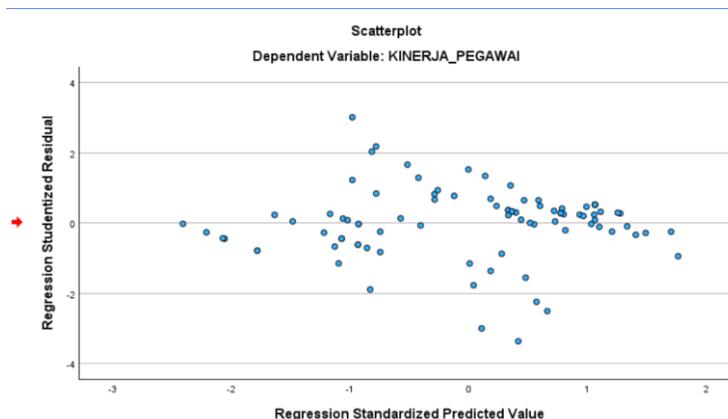
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel stress gaya kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.345 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.828 < 10$. Variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.463 > 0.10$ dan

nilai VIF sebesar $3.249 < 10$. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar $0.266 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.845 < 10$. 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.

4.2.2.3 Uji Heteroskedistas

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. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (*Diagram Scatterplot*):

Gambar 4. 2 Diagram Scatterplot



Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan gambar 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.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t (Uji 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. 11 Tabel Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,479	2,568		2,196	,003
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,870	,178	,940	4,642	,002
	BUDAYA_ORGANISASI	,584	,675	-.145	3,724	,005
	LINGKUNGAN_KERJA	,489	,892	,321	3,948	,002
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Kesimpulan pada Uji t pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,642 > t$ tabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,724 > t$ tabel 1,988. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,948 > t$ tabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

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 27 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5913,630	3	1971,210	40,913	<,001 ^b
	Residual	4143,493	86	48,180		
	Total	10057,122	89			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN						

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 40,913 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001. Sedangkan nilai F tabel diketahui sebesar 2.70.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,913 > 2,70$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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. 13 Path Coefficients

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,767 ^a	,588	,574	6,94119
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, BUDAYA_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI				

Sumber: Data diolah SPSS 27 (2025)

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

$$D = 0,588 \times 100\%$$

$$= 58,8\%$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0,588 yang berarti 58,8 % dan hal ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja 58,8% untuk mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Selanjutnya selisih $100\% - 58,8\% = 41,2\%$. Hal ini menunjukkan 41,2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Dalam penelitian ini akan dihasilkan dari hasil temuan penelitian berdasarkan ketetapan teori, pendapat, maupun hasil penelitian terdahulu yang telah dikemukakan penelitian sebelumnya.

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,642 > t$ tabel $1,988$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis H1 diterima.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan membimbing anggotanya untuk mencapai tujuan bersama (Hafidzi et al., 2023). Dengan kepemimpinan yang kuat organisasi dapat mencapai tujuannya. Pemimpin mempunyai peran yang sangat penting, karena dialah orang yang menentukan ke arah mana organisasi atau kelompok tersebut akan dibawa, dan dia pula yang akan memimpin seluruh anggota organisasi menuju arah yang telah ditentukan tersebut (Erri et al., 2021).

Sumber daya manusia adalah komponen yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik. Meskipun perencanaan telah dilakukan dengan baik dan terstruktur, jika orang-orang yang melaksanakannya kurang berkualitas dan tidak memiliki motivasi yang tinggi, maka perencanaan tersebut

akan menjadi tidak berguna (Saragih et al., 2022). pemimpin sebenarnya memiliki kemampuan untuk memengaruhi moral, kinerja, loyalitas kerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja, terutama dalam hal tingkat kinerja suatu Perusahaan (Saragih et al., 2022). Pengaruh gaya kepemimpinan memiliki keterkaitan terhadap peningkatan kinerja Pegawai gaya kepemimpinan sangat penting untuk pemimpin mengelola Pegawai dalam bekerja agar Pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan atau organisasi (Putri et al., 2019).

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Hafidzi et al., 2023), (Putri et al., 2024), (Erri et al., 2021) dan (Prayudi, 2022) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,724 > t$ tabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis H2 diterima.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, berbagai cara harus ditempuh agar tenaga kerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar sehingga mempunyai dedikasi yang tinggi untuk perusahaan. Secara praktis budaya kerja bermakna dari pola nilai, sikap, perilaku, niat dan hasil pekerjaan, termasuk instrumen, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan yang ditanamkan secara terus menerus sehingga membentuk

sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan (Pramudya, 2023). Seseorang dalam memilih karir pada dasarnya berkaitan dengan budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan Tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau ”bekerja” (Putri et al., 2024).

Budaya Organisasi menjadi faktor utama untuk dalam mengatur Kinerja Pegawai (Tarmimi, 2022). Adanya hubungan antara budaya kerja perusahaan dan kinerja Pegawai dapat tercermin melalui perilaku perusahaan tersebut. Jika Pegawai melaksanakan aturan kerjasesuai dengan budaya Perusahaan, itu akan menghasilkan kepuasan tersendiri dan bahkan mereka akan mendapat imbalan, baik langsung maupun tidak langsung. Budaya perusahaan membentuk perilaku Pegawainya yang secara tidak sadar diterapkan saat mereka bekerja. (Baihaqi & Saifudin, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024), (Pramudya, 2023), (Baihaqi & Saifudin, 2022) dan (Tarmimi, 2022) yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja pegawai (Y) Diketahui nilai Sig Untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,948 > t$ tabel 1,988. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis H3 diterima.

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman tentunya akan membuat Pegawai nyaman dalam melakukan pekerjaan dan merasa aman saat bekerja. Penerangan di lokasi tempat kerja, suhu udara, sirkulasi udara dan ruang gerak yang dibutuhkan Pegawai, serta keamanan kerja dan hubungan antar sesama Pegawai akan sangat mempengaruhi bagaimana Pegawai akan bekerja. Dengan demikian faktor lingkungan kerja yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja Pegawai (Adhistry et al., 2022). Lingkungan kerja pada suatu organisasi memiliki arti sangat berharga bagi perseorangan atau para Pegawai pada perusahaan tersebut, karena lingkungan pasti mempengaruhi Pegawai secara langsung ataupun tidak pada setiap individu atau Pegawai yang ada didalamnya (Fauzi et al., 2024).

Pengembangan kinerja Pegawai memerlukan lingkungan kerja yang mampu berkontribusi dengan tugas Pegawai penting untuk memperhatikan lingkungan pekerjaan sebab dapat memperkirakan kinerja Pegawai pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja dikatakan sangat berdampak pada kinerja Pegawai menuju hasil atau negatif (Perkasa et al., 2023). Lingkungan kerja akan ada apabila terdapat suatu tujuan atau keinginan yang ingin dicapai atau dicita-citakan oleh seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Adhistry et al., 2022), (Fauzi et al., 2024), (Perkasa et al., 2023), dan (Hafidzi et al., 2023) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output ANOVA Berdasarkan output

diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 40,913 dengan tingkat signifikan sebesar 0.001. Sedangkan nilai F tabel diketahui sebesar 2.70.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($40,913 > 2.70$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya orginasasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang akurat sangat penting dalam organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja Pegawai, yang pada gilirannya akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Adhistry et al., 2022). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi melalui kerja sama tim. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan yang efektif memerlukan pengembangan staf dan menciptakan iklim moral yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja. Budaya organisasi bukan hanya sekadar dekorasi estetika, melainkan fondasi kokoh yang menopang jalannya organisasi. Ia memiliki fungsi dalam mengantarkan organisasi menuju gerbang keberhasilan (Fauzi et al., 2024).

Kinerja Pegawai sebagian besar ditentukan oleh lingkungan kerja melibatkan semua aspek bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran Pegawai. Di bawah lingkungan organisasi, lingkungan fisik, mental dan soial di mana Pegawai

bekerja dan pekerjaan haru di analisis untuk efektifitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja Pegawai (Perkasa et al., 2023).

Adanya Gaya Kepemimpinan kewirausahaan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja maka diharapkan akan tumbuh sikap kemauan untuk mandiri demi mendapatkan kehidupan yang lebih baik tanpa harus bergantung pada orang lain (Putri et al., 2024).

Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh (Putri et al., 2024), (Pramudya, 2023), (Baihaqi & Saifudin, 2022), (Adhistry et al., 2022), (Fauzi et al., 2024), dan (Perkasa et al., 2023) menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Artinya penerapan budaya organisasi yang baik seperti kedisiplinan, kepatuhan pada aturan, serta kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab akan mendorong peningkatan kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Artinya lingkungan kerja yang

nyaman, aman, serta didukung dengan fasilitas yang memadai akan memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Artinya peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya dengan memperbaiki satu faktor saja, melainkan memerlukan⁸⁸ asumsi gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, serta lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan bersama-sama menjadi penentu utama tercapainya kinerja pegawai yang optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus dapat lebih memperhatikan gaya kepemimpinan bagi pegawai karena dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memaksimalkan gaya kepemimpinan yang baik untuk memungkinkan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi perlu diperkuat melalui pembinaan yang konsisten, agar pegawai lebih memahami perannya dan tanggung jawabnya, mematuhi aturan termasuk tata cara berpakaian, serta mampu mengevaluasi kualitas pekerjaan.
3. Lingkungan Kerja di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus perlu ditata dengan lebih baik, agar lebih nyaman dan mendukung aktivitas pegawai, misalnya melalui pengaturan meja kerja yang lebih rapi, perbaikan sirkulasi

udara serta pencahayaan ruangan yang memadai sehingga terciptanya suasana kerja yang nyaman.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih dari penelitian ini. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam mengambil sampel hanya pegawai di Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Sedangkan banyak yang bisa dijadikan sampel karena keterbatasan penelitian dan waktu.

Untuk peneliti selanjutnya, khususnya yang ingin melakukan penelitian dengan judul yang sama diharapkan agar memperluas sampel sehingga didapat hasil yang lebih signifikan. Diharapkan untuk menambahkan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian tersebut, agar dapat memperluas hasil dan pengetahuan yang luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jiaganis*, 3(2), 1–17. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i2.11137>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(2), 144–150.
- Arianty, N., Astuti, R., Rahayu, S. E., Nainggolan, E. P., & Marpaung A. P. (2022). Mediation of Buying Interest on the Relationship of Green Products to Purchase Decisions During the New Normal: Evidence from MSME Consumers in East Binjai Regency. *Enrichment: Journal of Management*, 12 (5), 3607-3615.
- Baihaqi, I., & Saifudin, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 8-17.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. Rizky.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan 2* (1), 156-164.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 517-534.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., ... & Pradana, T. W. (2022). Peran komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai dalam organisasi di PT. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature review MSDM). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588-598.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132-135.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4(6), 1-21.
- Hasibuan, J. S., Jufrizen, J., Nasution, A, S, S., & Sari, M. (2024). Organizational Citizenship Behavior as A Moderator in Employee Performance: A Study on Emotional Intelligence and Job Satisfaction. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(1), 365–377.
- Hendri, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Indriyani, L., & Margunani, M. (2019). Pengaruh Kepribadian, Pendidikan Kewirausahaan, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 848–862. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28315>
- Jaya, H. M., & Harti. (2021). Pengaruh pengetahuan kewirausahaan dan sikap mandiri terhadap minat berwirausaha pada mahasiswa universitas negeri surabaya. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (JPTN)*, 9(3), 1363–1369.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>

- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145-165.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Jumawan, J., Hadita, H., Febrianti, B., Noviyanti, D., Asmarani, D., Pratiwi, D., & Permatasari, E. (2024). Pengaruh manajemen konflik, perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 23-34.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kumara, B. (2020). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Minat Berwirausaha Dengan Menggunakan Media Sosial. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 52–56. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v6i1.3533>
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marnis, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muslih, M., & Satria, Y. A. (2022). Pengaruh Sikap Keuangan, Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Keuangan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 609-6021.
- Nasution, M. I., Akbar, M. A., Afriliani, N., & Pratiwi, Y. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 6(2), 1636-1646.
- Nasution, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *SiNTESa Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 3(1), 1046-1054.

- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai?. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540-558.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*.
<https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496>
- Nugraha, P., Farisi, S., & Nurhayati. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB): Authentic Leadership dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(2), 64–70. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh etika kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pd. Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Perkasa, D. H., Arbaina, C., Purwanto, S., Sari, O. H., & Tarmiji, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *AGILITY: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(02), 47-59.
- Putri, R. D. Z., Yulianti, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai; Literature Review. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(2), 298-310.
- Ridha, N. (2020). Paradigm. *Jurnal Hikmah*, 39(1), 672–673.
<https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Rusby, Z. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Angewandte Chemie International Edition*.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saragih, N., Purba, S., & Purba, B. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan, Kepribadian Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Santo Thomas Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(September), 414–428.
<https://doi.org/10.54367/jmb.v22i2.2145>

- Sari, P. G. P., Fadhillah, M., & Maharani, B. D. S. (2021). Membangun Minat Berwirausaha Melalui Motivasi, Pendidikan Kewirausahaan dan Kepribadian. *Jurnal Magisma*, 9(2), 125–134.
- Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1-14.
- Saripuddin, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 6(2), 32-52.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3(2), 89-102.
- Saripuddin, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134-147.
- Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). *BUKU AJAR METODOLOGI PENELITIAN (TEORI DAN PRAKTIK)* (Tor: & (B. Ismaya (ed.); I (eds.); Issue 1). CV. Saba Jaya.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., & Chairunnisah, R. (2018). *Kinerja Pegawai*. Widina Bhakti Persada.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Siswadi, Y., Jufrizen, J., Saripuddin, J., Farisi, S., & Sari, M. (2023). Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role Of Learning Organizations And Organizational Commitment. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(1), 73-82.
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113-122.
- Sugiyoni, P. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono* (15th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK* (2nd, Cet.3 ed.). Alfabeta. <https://cvalfabeta.com/product/metode-penelitian%02kuantitatif-kualitatif-dan-rd-mpkk/>

- Sukanto, R., & Indriyo, G. (2018). *Manajemen produksi* (Edisi keem). BPFE.
- Tambunan, S. M. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada restaurant o' flahertys medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(2), 358–366.
- Yanti, R. I., Ramayani, C., & Eprillison, V. (2024). Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Media Sosial, Kepribadian, Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha Sebagai Variabel Intervening Siswa Kelas XI IPS SMA N 03 Solok Selatan Tahun Ajaran 2022/2023. *Jurnal Horison Pendidikan*, 4(1), 1–16.
- Yuliana, N. (2023) *Media Relations*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Zahratulfarhah, Z., Anggun Rika Mandasari, Dhea Septia Rani, Maysaroh Maysaroh, Muhammad Asyharul, & Zaqiyah Nur Afifah. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 118–130. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>