

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Reynaldi Lumban Tobing
NPM : 1905160470
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari senin, tanggal 05 Maret 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : REYNALDI LUMBAN TOBING
N P M : 1905160470
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGAARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADAKANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA

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

TIM PENGUJI

Penguji I

(NAEL ARIANTY, S.E., M.M.)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Pembimbing

(Assoc. Prof. H. Mais Fauzi Rambe, SE., MM.)

Ketua

(Dr. H. Januri, S.E., MM., M.Si. CMA)

PANTERA DJAN

Sekretaris

(Assoc. 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 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : REYNALDI LUMBAN TOBING
N.P.M : 1905160470
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Februari 2024

Pembimbing Skripsi

Assoc. Prof. H. MUJIZ FAUZI RAMBE, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dean Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Dr. L. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : REYNALDI LUMBAN TOBING
N.P.M : 1905160470
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM
Nama Dosen Pembimbing : Assoc. Prof. H Muiz Fauzi Rambe, SE.,MM.
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Perbaiki daftar isi	15/01/2024	
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	- Perbaiki kuisioner - melengkapi kalimat - Perbaiki Perbaiki pembahasan	17/01/2024	
Bab 5	Saran di ambil dari inti pembahasan - lengkapi lampiran	17/01/2024	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau			

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin HSB, S.E., M.Si)

Medan, 17 Januari 2024
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Assoc. Prof. H Muiz Fauzi Rambe, SE.,MM.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reynaldi LumbanTobiung
NPM : 1905160470
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh GayaKepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSM) Provinsi Sumatera Utara.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Oktober 2023

Yang membuat pernyataan



(Reynaldi Luymban Tobing)

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh

Reynaldi Lumban Tobing
Email: reynalditobing84@gmail.com

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan ososiatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (Analysis Of Variance), maka diperoleh nilai Fhitung $(66.267) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT AGENCY (BPSDM) OF NORTH SUMATRA PROVINCE

By

Reynaldi Lumban Tobing

Email: reynalditobing84@gmail.com

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style Variables, organizational culture and work environment variables on employee performance at the Office of the North Sumatra Province Human Resources Development Agency. The type of research used in this research is qualitative research with an associative approach. The sample in this study was 68 respondents. This research uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS program and uses data sourced from respondents and documentation from the North Sumatra Province Human Resources Development Agency Office. Based on the results of research by conducting SPSS testing with Anova (Analysis of Variance), the value $F_{count} (66,267) > F_{table} (2.70)$ was obtained with a significance level of 0.001. Because the significant probability is much smaller than 0.05, H_0 is rejected and H_a is accepted. This shows that simultaneously there is a significant influence of Leadership Style, Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at the Office of the North Sumater Province Human Resources Development Agency.

Keywords: Leadership, Organization, Work Environment, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata`alayang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara” yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu `Alaihi Wasallam, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam penulisan skripsi ini, saya menyadari bahwa masih belum memenuhi kesempurnaan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran konstruktif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan

terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Buat Ayahanda **Agustin Lumban Tobing** dan Ibunda **Yusmiati** yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta do`a, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak **Assoc. Dr. H. Januri, SE, MM., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc.Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.** selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.,** selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si** selaku ketua Program Studi pada FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak **Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E., M.Si.** selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak **Assoc. Prof. H. Muiz Fauzi Rambe, SE.,MM.** selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini dengan baik.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf pegawai biro yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Sumatera utara

10. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh staf pegawai biro yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kepada teman-teman seperjuangan peneliti jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2019 serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga AllahSubhanahu Wata`ala membalas kebaikan kalian semua. Aamiin.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2024

Penulis

REYNALDI LUMBAN TOBING
NPM : 1905160470

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	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Uraian Teori	9
2.1.1 Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai	10
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai.....	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	20
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.1.3 Budaya organisasi	24
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi	25
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	27
2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi	28
2.1.4 Lingkungan Kerja	30
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	30
2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	31
2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja.....	32

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	34
2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja	37
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	39
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	40
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3 Hipotesis.....	42
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	44
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Definisi Operasional	44
3.2.1 Variabel Dependen.....	44
3.2.1.1 Kinerja pegawai	45
3.2.2 Variabel Independen	45
3.2.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1).....	45
3.2.2.2 Budaya Organisasi (X2)	46
3.2.2.3 Lingkungan Kerja (X3)	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	47
3.3.1 Tempat Penelitian	47
3.3.2 Waktu Penelitian	47
3.4 Populasi dan Sampel	48
3.4.1 Populasi.....	48
3.4.2 Sampel.....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data	49
3.6 Jenis Sumber Data.....	49
3.7 Uji Instrumen	50
3.7.1 Uji Validitas	50
3.7.2 Uji Reliabilitas	52
3.8 Uji Asumsi Klasik	53
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	54
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas.....	54
3.8.1.3 Uji Heterokedastisitas	55
3.9 Teknik Analisis Data.....	55
3.9.1 Regresi Linear Berganda	56
3.9.2 Uji Hepotesis.....	56

3.9.2.1 Uji t (Persial)	56
3.9.2.2 Uji F (Simultan).....	57
3.9.3 Koefisien Determinasi (R-Square).....	59
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Deskripsi Identitas Responden.....	60
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	61
4.1.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
4.1.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	62
4.1.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X2).....	64
4.1.2.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	66
4.2 Uji Asumsi Klasik	67
4.2.1 Uji Normalitas	67
4.2.2 Uji Multikolinieritas.....	68
4.2.3 Uji Heterokedastitas	69
4.3 Analisis Data	70
4.3.1 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.3.2 Pengujian Hipotesis.....	72
4.3.2.1 Uji t (Parsial)	72
4.3.2.2 Uji F (Simultan).....	76
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	77
4.3 Pembahasan.....	78
4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	80
4.3.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	81
BAB 5 PENUTUP.....	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
5.3 Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai	45
Tabel 3. 2 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	45
Tabel 3. 3 Indikator Budaya Organisasi.....	46
Tabel 3. 4 Indikator Lingkungan Kerja.....	46
Tabel 3. 5 Rincian Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3. 6 Jumlah Populasi Di BPSDM Provinsi Sumatera Utara	48
Tabel 3. 7 Penilaian Skala Likert's	49
Tabel 3.8 Hasil Uji Validasi Instrumen gaya Kepemimpinan	51
Tabel 3.9 Hasil Uji Validasi Instrumen Budaya Organisasi	51
Tabel 3.10 Hasil Uji Validasi Instrumen Lingkungan Kerja	52
Tabel 3.11 Hasil Uji Validasi Instrumen Kinerja Pegawai	52
Tabel 3.12 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.1 Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Data Identitas Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	60
Tabel 4.4 Anket Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4.5 Anket Skor Variabel Gaya kepemimpinan (X1).....	62
Tabel 4.6 Angket Skor Variabel Budaya Organisasi (X2).....	64
Tabel 4.7 Angket Skor Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	66
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.9 Uji Regresi Linier Berganda	71
Tabel 4.10 Uji t (Parsial).....	73
Tabel 4.11 Uji f (Simultan)	77
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	42
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis t (Persial).....	57
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis F (Simultan).....	58
Gambar 4.1 Uji Normalitas	68
Gambar 4.2 Uji Heteroskidastitas	70
Gambar 4.3 Pengujian Hipotesis t (Gaya kepemimpinan).....	73
Gambar 4.4 Pengujian Hipotesis t (Budaya organisasi).....	74
Gambar 4.5 Pengujian Hipotesis t (Lingkungan kerja).....	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan di lingkungan eksekutif baik di pusat maupun daerah. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) merupakan perangkat daerah di Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga yang bertugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan untuk mendukung pembangunan daerah, yang bergerak dibidang Pendidikan dan Pelatihan. mempunyai fungsi dan perannya memiliki tanggung jawab meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya aparatur dengan menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan kediklatan melalui e-diklat teknis, fungsional, maupun kepemimpinan. Pada dasarnya instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu menerapkan manajemen dengan baik.

Manajemen sangat diperlukan untuk kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan organisasi, karena adanya manajemen dapat membantu sebuah organisasi dalam mengatur jalannya pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing. (Nickels & Mc. Hugh dalam Suhardi, 2018, hal. 23) mendefinisikan manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan

dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Salah satu bentuk kegiatan dari manajemen yang ada pada organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memerankannya. (Arianty et al, 2016, hal. 3) sumber daya manusia adalah sumber daya yang mempunyai akal dan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan serta karya yang dapat dihasilkan untuk perusahaan. Sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi disebut sebagai karyawan atau pegawai yang merupakan individu yang bertindak sebagai penggerak, pemikir dan perencanaan bagi organisasi. Dari tindakan-tindakan tersebut yang dilakukanya akan tumbuh sebuah kinerja yang disebut kinerja pegawai.

Menurut (Bastian dalam Tsauri, 2014 hal. 1) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai memiliki peranan sebagai penentu kesuksesan suatu kegiatan organisasi, hal itu dikarenakan organisasi memiliki ketergantungan terhadap kemampuan dan keterampilan pegawai yang dapat menentukan arah kualitas dan kuantitas kinerja organisasi akan dibawa.

Berdasarkan observasi dan survey pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM), ditemukanya masalah kinerja pegawai yang dirasa masih belum optimal, hal ini dilihat dari beberapa pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Hal ini menjadi persoalan yang harus diselesaikan oleh instansi, karena kontribusi yang tergolong rendah akan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi atau instansi.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka organisasi tersebut perlu menetapkan beberapa strategi yang tepat, yaitu dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya seperti, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. (Thoha dalam Busro, 2020, hal. 226) menyatakan, bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang kita tunjukkan dan diketahui oleh pihak lain ketika kita berusaha memengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Kepemimpinan merupakan titik penentu segala kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang ada di dalam organisasi sekaligus menjadi penanggung jawab atas segala resiko dari kebijakannya.

Masalah gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang masih sering ditemukan di suatu organisasi ataupun perusahaan, seperti halnya juga gaya kepemimpinan yang ada pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) yang tergolong masih kurang tegas kepada para pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari perilaku negatif pegawai seperti datang terlambat dan adanya oknum pegawai yang terlihat keluar masuk ruang kerja tanpa keterangan pada saat jam kerja masih berlangsung. Hal ini terjadi karena masih belum maksimalnya pemimpin dalam memberikan motivasi dan kebijakan berupa sanksi kepada para pegawai yang melanggar ketentuan instansi.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan faktor lain adalah budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya tidak selalu berada dalam lingkungan masyarakat saja, di dalam organisasi atau instansi juga terdapat

budaya. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi lain. (Colquitt, Le Pine & Wesson dalam Busro, 2020 hal. 547) menjelaskan, bahwa budaya organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku pegawai. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada.

Permasalahan budaya organisasi yang ada pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terkait dengan belum terlaksananya komunikasi yang baik secara langsung dalam bekerja sama antar pegawai sehingga sering terjadi miss komunikasi dalam melaksanakan program-program sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

lingkungan kerja juga merupakan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi yang akan memberikan dampak positif atau negatif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah suatu tempat atau lokasi dimana para pegawai melaksanakan pekerjaannya, Menurut (Komarudin dalam Lengkong, Nelwan & Dotulong, 2022, hal. 35) lingkungan kerja adalah kehidupan sosiologi, psikologi dan fisik dalam organisasi

yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman berada di tempat kerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara maksimal.

Dari hasil observasi dan survei yang telah dilakukan, juga terdapat masalah mengenai lingkungan kerja pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) terkait dengan fasilitas-fasilitas yang masih kurang memadai dan belum seutuhnya dapat dirasakan oleh beberapa pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari fasilitas-fasilitas pendukung kerja seperti komputer yang belum terbagi rata kepada seluruh pegawai sehingga beberapa pegawai tersebut harus membawa fasilitas sendiri yaitu laptop pribadi sebagai pendukung pekerjaannya.

Penelitian (Titioka & Siahainenia, 2019) pada penelitiannya mengenai “pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Maluku”, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Titioka & Siahainemia, 2019) dengan beberapa perbedaan, pertama dalam penelitian ini penulis tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y) melainkan menambahkan, lingkungan kerja sebagai variabel independen (X). Menambahkan lingkungan kerja karena lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan kondisi

lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan semangat dalam menyelesaikan beban dalam bekerja. Kedua, menggunakan lokasi penelitian di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

Keadaan diatas lah yang melatar belakangi penulis untuk mengadakan penelitian yang selanjutnya. Dengan mengangkat judu. **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai dirasa belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari beberapa pegawai yang tidak dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.
2. Pemimimpin dirasa belum tegas dalam memberikan motivasi dan kebijakan berupa sanksi kepada para pegawai yang melanggar ketentuan instans
3. Kurangnya komunikasi yang baik secara lansung dalam bekerja sama antar pegawai sehingga sering terjadi miss komunikasi dalam melaksanakan program-program.
4. fasilitas-fasilitas yang masih kurang memadai dan belum seutuhnya dapat dirasakan oleh beberapa pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, agar penelitian ini lebih berfokus dan tidak meluas, maka penelitian membatasi masalah pada

variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan di sajikan oleh penulis tidak terlepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh variable budaya organisasi terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

3. Untuk mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia provinsi sumatera utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat bagi pihak yang terkait. Manfaat yang diharapkan adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menabuh wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) provinsi Sumatera Utara, serta diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teori dipelajari di bangku perkuliahan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai masukan bagi instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta dijadikan referensi bagi yang ingin melanjutkan penelitian ini dalam mengembangkan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Rivai dalam Busro, 2020 hal. 88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut (Busro, 2018, hal. 87) kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. (Robbins dalam Fauzi & Hidayat, 2020, hal. 3) menjelaskan kinerja sebagai suatu ukuran mencakup koefisien dan efisiensi dalam pencapaian tujuan. Efisiensi yang dimaksud adalah rasio keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

(Moon, dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018, hal. 203) kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada serta motivasi. Namun secara umum, menurut (Michael & Larson dalam Fauzi & Hidayat, 2020, hal. 6), bahwa

:

“kinerja dapat ditunjukkan dalam berbagai cara, yaitu: 1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan); 2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran) 3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan tertentu; 4. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya, ketegasan, keramahan); dan, 5. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual (misalnya, kemenangan permainan baseball.”

Berdasarkan dari berbagai pendapat para ahli di atas tentang kinerja pegawai, maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat kesamaan secara umum yaitu, kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari seorang pegawai atas kontribusinya sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Kinerja yang dihasilkan dari seorang pegawai pastinya memiliki tujuan dan manfaat bagi organisasi dan juga bagi pegawai itu sendiri. Adapun tujuan dan manfaat dari kinerja pegawai telah di jelaskan oleh beberapa ahli di bawah.

Menurut (Syaiffudin et, al., 2024, hal.45) tujuan kinerja yaitu untuk evaluasi yang menekankan perbandingan antara orang, untuk melakukan pengembangan yang menekankan perubahan dalam diri seorang pekerja seiring

dengan berjalanya waktu, serta untuk melakukan pemeliharaan terhadap sistem kerja. Sedangkan menurut (Rahman et al., 2022, hal. 46) adapun beberapa tujuan kinerja pegawai diantaranya adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu menempatkan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Adapun menurut (Budianto & Kartini dalam Jufrizen, 2020) menyatakan manfaat kinerja adalah untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti dalam Sa'adah, 2021, hal. 52) menjelaskan manfaat-manfaat dari kinerja sebagai berikut :

1. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

2. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan pegawai yang yang kinerjanya kurang baik.

Dari pernyataan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja seorang pegawai yaitu sebagai alat ukur pencapaian prestasi kerja dan juga dapat dijadikan sebagai bentuk evaluasi. Adapun manfaatnya ialah untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja dan membantu pegawai untuk lebih memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Berikut beberapa pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja :

(Notoatmodjo dalam Tsauri, 2014, hal. 24) mengemukakan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Ability (kemampuan pembawaan)
2. Capacity (kemampuan yang dapat dikembangkan)
3. Help (bantuan untuk terwujudnya kinerja)
4. Incentive (insentif material maupun non material)
5. Environment (lingkungan tempat kerja pegawai)
6. Validity (pedoman/petunjuk dan uraian kerja)
7. Evaluation (adanya umpan balik hasil kerja)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir dalam Juniarti & Putri, 2021, hal. 45), yaitu :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan.

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan 18

yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini

mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Adapun menurut (Denison dalam Wahyuni, Sitiari & Sara, 2021, hal. 3) dalam perkembangannya untuk beberapa organisasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

Maka dari uraian di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai tidak hanya berasal dari diri pegawai tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan lingkungan yang mendukung pekerjaan seorang pegawai.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat di lihat, di nilai dan di ukur oleh indikator-indikator atau pengukuran kinerja, dalam sebuah organisasi keberadaan indikator kinerja berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu, organisasi harus merumuskan indikator tersebut agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

Menurut (Martoyo dalam Nurfitriani, 2022, hal. 12) indikator-indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Pegawai diberikan kesempatan menunjukkan potensi dalam upayanya mengembangkan diri atau organisasi.
2. Pegawai yang memiliki disiplin, dedikasi baik berinisiatif, positif, sehat jasmani dan rohani, mempunyai semangat bekerja dan mengembangkan diri dalam pelaksanaan tugas, pandai bergaul akan diberikan penilaian prestasi yang tinggi.

Sedangkan menurut (Robbins dalam Silaen et al., 2021, hal. 6) kinerja pegawai dapat dinilai dari indikator kinerja yang meliputi :

1. Kualitas kerja.

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas kerja.

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Efektivitas

Menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang dan bahan baku) yang ada.

5. Komitmet

Tingkat dimama seorang pegawai yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi

Berdasarkan penjelasan dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah organisasi, karena indikator tersebut bisa menentukan kuntitas dan kualitas kinerja para pegawainya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pondasi bagi pengembangan organisasi. Hal tersebut dikarenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka akan sulit dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu perlu dipikirkan dalam menentukan gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin.

Menurut (Daulay et al, 2016, hal, 135) kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar

bekerja mencapai tujuan dan sasaran. (Busro, 2018, hal. 215) kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang terkait dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri dan juga sebagai proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan, dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut (Wahyudi dalam Busro, 2018, hal. 226) mengemukakan bahwa, perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan.

Selanjutnya menurut (Nadeak, Rambe & Pasaribu, 2022) gaya kepemimpinan merupakan proses dimana seseorang bisa mempengaruhi atau mendorong orang untuk mencapai tujuan bersama serta dapat mengelolah suatu kelompok untuk tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2017, hal. 364) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku bisa dipengaruhi beberapa faktor seperti, nilai-nilai, asumsi persepsi, harapan dan sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Dari teori-teori diatas dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat atau kebiasaan seorang pemimpin dalam upaya menggerakkan, mengkoordinasi dan mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan individu maupun organisasi.

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah salah satu fungsi manajemen untuk memengaruhi, gaya kepemimpinan mampu menciptakan pengaruh luar biasa kepada para pengikutnya. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin pastinya mempunyai tujuan dan memberi manfaat-manfaat bagi diri pemimpin itu sendiri,

para anggota, dan juga organisasi yang dipimpinnya. Adapun tujuan dan manfaat tersebut telah diuraikan oleh beberapa ahli berikut.

Menurut (Randeree & Chaudhry dalam Sriyana, 2022, hal. 104) menyatakan bahwa tujuan gaya kepemimpinan adalah untuk menciptakan kepuasan kerja dan komitmen afektif organisasi yang dimiliki pegawai.

Sedangkan menurut (Opuku, Ahmed & Cruickshank dalam Sriyana, 2022, hal. 104) menyatakan bahwa tujuan gaya kepemimpinan adalah untuk meningkatkan keterlibatan pegawai ketika menghadapi pekerjaan, menciptakan keyakinan pegawai ketika bekerja didalam perusahaan, menciptakan sikap dan perilaku positif dari dalam diri pegawai ketika menghadapi pekerjaan.

Adapun manfaat gaya kepemimpinan menurut (Larsson & Vinberg, dalam Kartini, 2017) menyatakan, manfaat gaya kepemimpinan adalah dapat membuat perencanaan strategis dengan baik, dapat mengembangkan dan memasarkan produk, mendapatkan pegawai yang kompeten di bidangnya.

Sedangkan menurut (Hartinah et al., 2022, hal. 14) gaya kepemimpinan mempunyai manfaat antara lain, pengambilan keputusan cepat, dapat memberikan kepuasan pada pimpinan serta memberikan rasa aman dan keteraturan bagi bawahan.

Dengan pernyataan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan dari gaya kepemimpinan adalah sebagai pendorong para pegawai didalam menciptakan sikap dan juga perilaku yang positif ketika menghadapi pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adapun manfaatnya dapat membuat perencanaan strategis dengan baik dan juga membantu para pemimpin dalam mengembangkan wawasan, pengalaman dan kemampuan para pegawainya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Melihat fakta yang banyak terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, pemimpin ketika mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinan sangat tergantung pada pola organisasi yang dilingkupinya.

Menurut (Ardana & Mujiati, dalam Pramana et al., 2022, hal. 74) ada beberapa faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan, faktor tersebut antara lain adalah :

1. Karakteristik pribadi pemimpin

Yang sangat menonjol adalah inteligensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf inteligensi yang lebih tinggi daripada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2. Kelompok yang dipimpin

Kumpulan daripada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan di atas itu belum berarti apa-apa , sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya,

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berpungsi pada suatu situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Dengan pengertian bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk tiap situasi dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang dahsyat.

Selanjutnya Menurut (Luthans dalam Parashakti & Setiawan. 2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan,

yaitu :

1. Karisma : memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respect dan kepercayaan.
2. Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk menfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual : dapat menunjukkan itelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu : bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan kpegawai secara individual, melatih, menasehati.

Dari faktor-faktor diatas menunjukkan banyak hal yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan, namun yang paling menonjol didalam mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu karakteristik pribadi pemimpin itu sendiri, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan intelektual, emosional, dan keterampilan yang akan menjadikan seorang pemimpin memiliki nilai tambah.

2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan merupakan alat ukur atau acuan untuk mengetahui fleksibilitas dan efektivitas kepemimpinan tiap individu. Untuk lebih jelasnya beberapa ahli dibawa akan menjabarkan mengenai apa saja indikator gaya kepemimpinan yang digunakan seorang pemimpin.

(Menurut Kartono, dalam Stiawan & Pramata, 2019) menyatakan indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap

hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian dan keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksud dengan baik, secara langsung lisan ataupun tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus di lakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat di selesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya.

Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Sedangkan (Sagala dalam Ashlan, Hambali & Hartati, 2022, hal. 120)

Menjelaskan ada tiga indikator gaya kepemimpinan, yakni :

1. Otokratis, yaitu pemimpin membuat keputusan sendiri, karena kekuasaan terpusatkan dalam diri satu orang, ia memikul dan menanggung tanggung jawab penuh.
2. Demokratis (partisipatif), yaitu pemimpin itu berkonsultasi dengan kelompok mengenai masalah yang menarik perhatian mereka dimana mereka dapat menyumbangkan sesuatu.
3. Kendali bebas, yaitu pemimpin memberi kekuasaan pada bawahan, kelompok dapat mengembangkan sasarnya sendiri dan memecahkan masalahnya sendiri, pengarahan tidak ada atau hanya sedikit.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa indikator gaya kepemimpinan ialah kemampuan-kemampuan seorang pemimpin dalam mengendalikan ataupun mempengaruhi para bawahannya melalui sifat, watak dan kebiasaan yang ada pada diri seorang pemimpin agar bisa meraih suatu tujuan.

2.1.3 Budaya organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berada di antara kehidupan bermasyarakat saja, di dalam organisasi atau perusahaan juga memiliki budaya, budaya organisasi sangat berperan penting dalam pelaksanaan kinerja organisasi. Tanpa adanya budaya organisasi, kinerja para anggotanya tidak dapat berjalan secara optimal hal itu dikarenakan tidak ada pembatas ataupun patokan bagi para anggota dalam melaksanakan tugas yang di berikan organisasi terhadapnya. Menurut (Prayogi, 2021) budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang dipercayai sehingga menjadi karakteristik yang diberikan anggota kepada suatu organisasi.

Menurut (Nawawi dalam Busro, 2018, hal. 4) budaya organisasi atau budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus di taati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. (Wibowo,2012, hal. 481) budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang di dalam organisasi.

Menurut (Nimran dalam Syobar, 2022, hal. 63) menyatakan bahwa budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah cara berpikir dan melakukan sesuatu yang telah mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau menerimanya agar mereka diterima sebagai anggota dari suatu organisasi. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2018) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempresepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukanya dengan apa mereka menyukai

budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu bersifat deskriptif.

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan campuran dari nilai-nilai internal individu, perilaku individu dan hubungan antara individu di internal maupun eksternal organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman organisasi yang telah menjadi kebiasaan sehingga pada akhirnya dapat menjadi identitas organisasi.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi juga diartikan sebagai kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, dari pelaku secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut harus ditaati untuk mencapai tujuan dan memberikan manfaat seperti yang diterangkan para ahli dibawah.

Menurut (Anuar, 2021) tujuan dan manfaat budaya organisasi adalah sebagai penjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka jaringan komunikasi, kebersamaan, gotong royong kekeluargaan dan menyesuaikan diri baik dengan pihak internal maupun eksternal, budaya organisasi selalu mengarah pada hal-hal baik dan positif guna meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya menurut (Fahrudin, 2024, hal. 89) berikut beberapa tujuan utama dari budaya organisasi :

1. Identitas organisasi yang kuat : Budaya organisasi membantu membentuk identitas unik dari suatu organisasi.

2. Kepatuhan dan konsistensi : Budaya organisasi membantu menciptakan kepatuhan terhadap nilai-nilai, norma, dan prosedur yang diadopsi oleh organisasi.
3. Mendorong keterlibatan dan kepuasan pegawai : Budaya organisasi yang positif dan inklusif mendorong keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja.
4. Inovasi dan adaptabilitas : Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan adaptabilitas membantu organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan dan tuntutan pasar yang cepat.
5. Meningkatkan kualitas dan kinerja : Budaya organisasi yang sehat dan efektif berdampak positif pada kualitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan

Adapun manfaat budaya organisasi menurut (Wibowo, 2012, hal. 484), yaitu :

1. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
2. Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong percampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
3. Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi staf/pegawai dengan memberi mereka perasaan memiliki loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.

Sedangkan menurut (Robbins dalam Wicaksana et al., 2021, hal. 91) menyatakan manfaat budaya organisai sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antar organisasi. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Meningkatkan tujuan bersasma daripada meningkatkan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Dari beberapa teori yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan budaya organisasi memiliki tujuan dan manfaat yang positif untuk pengelolaan organisasi terhadap masalah eksternal dan masalah internal suatu organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berjalan dengan baik atau tidak didalam suatu organisasi yaitu dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Beberapa ahli telah menerangkan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi budaya organisasi.

Menurut (Tosi, Rizzo & Carrol dalam Busro, 2018, hal. 8) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini

lebih sulit dikendalikan ketimbang faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dollar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang melambung tinggi, tariff harga listrik naik dan sebagainya

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relative tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi masalah baik internal maupun eksternal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Selanjutnya menurut (Robert & Kinicki dalam Lewaherilla et al., 2021, hal. 87) menyatakan ada lima faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi yakni nilai, kepercayaan, perilaku yang dikehendaki, keadaan yang amat penting, pedoman pengawasan dan evaluasi serta perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sangat perlu diperhatikan untuk menentukan kinerja pegawai dan perkembangan sebuah organisasi.

2.1.3.4 Indikator Budaya Organisasi

Organisasi singkatnya adalah tata cara atau adab yang benar untuk berperilaku dalam sebuah organisasi. Untuk menentukan apakah sudah benar atau

sesuai ada indikator budaya organisasi yang menjadi tolak ukur.

Menurut (Sulaksono, 2019, hal. 14) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya

dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Adapun indikator budaya organisasi menurut (Anderson & Linda dalam Mukhtar et al., 2018, hal. 69) yaitu, (1) gaya kepemimpinan, (2) pola komunikasi, (3) gaya pengambilan keputusan, (4) penggunaan informasi, (5) penggunaan komunikasi, (6) tingkat klasifikasi dan hak istimewa, (7) standar kinerja dan harapan, (8) konsekuensi kegagalan, (9) ruang atau tata letak, (10) norma dan perilaku, cerita, mitos, tradisi dan ritual, (11) kepahlawanan, dan (12) peninggalan simbol.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa indikator budaya organisasi merupakan evaluasi pegawai, kepemimpinan pegawai, dan standar kinerja dan harapan, itu semua untuk mencapai tujuan lembaga dengan melihat dari segi budaya organisasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang tergolong penting dalam mempengaruhi kualitas kerja pegawai maupun organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak, apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal dan nyaman. (Marbun & Jufrizen, 2022) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih optimal.

Menurut (Sedarmayanti dalam Sudaryo, Aribowo & Sofianti, 2018 hal. 47) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok). Sedangkan menurut (Afandi dalam Novel et al., 2024 hal. 146) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Steers dalam Nimran & Amirullah, 2015, hal. 99) menjelaskan lingkungan kerja merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan berlangsung. Selanjutnya (Armstrong dalam Firdaus, 2024 hal. 79) menyebutkan bahwa lingkungan kerja menyangkut pada beberapa hal yaitu system kerja, kondisi kerja dan bagaimana mereka saling bertingkah laku kepada sesama pekerja dan kepada pimpinannya.

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja. Arti dari lingkungan kerja itu sendiri adalah segala kondisi yang ada di sekitar tempat atau lokasi pegawai bekerja baik itu menyangkut fasilitas ataupun keadaan yang dapat mempengaruhi psikologis diri pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Untuk lebih jelasnya para ahli telah

menjelaskan dari tiap jenis lingkungan kerja tersebut.

1. Lingkungan kerja fisik.

Menurut (Sedarmayanti dalam Sudaryo, Aribowo & Sofiati, 2018 hal. 48) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik.

Menurut (Novel et al., 2024, hal. 148) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu penentu dalam menciptakan kinerja pegawai, maka dari itu organisasi harus memperhatikan dalam mengelola lingkungan kerja agar memiliki tujuan dan dapat memberi manfaat bagi para pegawai.

Menurut (Jayanti & Syamsir dalam Marisya, 2022) tujuan lingkungan kerja adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan menentramkan betah kerja pegawai dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para pegawai.

Selanjutnya menurut (Rao dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020, hal. 53) tujuan penyediaan lingkungan kerja kantor adalah :

1. Meningkatkan efisiensi. Penyediaan pencahayaan yang buruk, kebisingan yang berlebih, dan kurangnya ventilasi yang tepat memiliki efek buruk atas efisiensi kerja pegawai.
2. Meningkatkan kesehatan. Kesehatan pegawai kantor antara lain dipengaruhi oleh debu, pencahayaan yang buruk, dan kebisingan yang berlebih. Pencahayaan yang buruk mempengaruhi penglihatan. Suara yang berlebih memiliki efek pada syaraf pendengaran.
3. Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja. Ketika para pegawai tidak puas dengan lingkungan kerja, mereka akan tertarik untuk pindah ke kantor lain.
4. Mengurangi kelelahan. Kecepatan melakukan pekerjaan akan terhambat karena tegang sebagai akibat dari kondisi kerja yang baik tidak disediakan.
5. Meningkatkan semangat staf. Lingkungan kerja memiliki dampak psikologis kepada pegawai. Penyediaan kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
6. Melindungi peralatan kantor dengan arsip. Beberapa peralatan mahal seperti computer harus dilindungi dari debu dan suhu tinggi. Demikian pula arsip harus dijaga dari kebakaran. Oleh karena itu kondisi fisik yang baik harus disediakan untuk mencegah kerusakan peralatan dan arsip.

Adapun manfaat lingkungan menurut (Afandi, 2016, hal. 57) ialah untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang

ditentukan.

Sedangkan menurut (Putra et al., dalam Marisya, 2022) manfaat lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada intinya lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pegawai dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Namun sebaliknya jika, jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka akan menimbulkan efek buruk bagi pegawai.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap organisasi tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan organisasi. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi menurut para ahli berikut :

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti dalam Andriani et al., 2021, hal. 80) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Pencahayaan bermanfaat untuk mendapatkan keselamatan serta kelancaran di tempat kerja, karena itu penting tersedianya penerangan yang baik namun tidak silau.

2. Temperature di tempat kerja

Temperatur di tempat kerja Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan/dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan.

5. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan

menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrngganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi

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

10. Musik

Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagulagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangka di tempat kerja.

11. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Adapun menurut (Sofyan dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020, hal. 56) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

1. Fasilitas kerja : Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang baik, serta prosedur kerja yang tidak jelas.
2. Gaji dan tunjangan : Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
3. Hubungan kerja : Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ialah menyakut pengelolaan fasilitas-fasilitas dan peraturan kerja yang diterapkan oleh suatu organisasi.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja memiliki persamaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut para ahli antaranya sebagai berikut.

Menurut (Ansori dalam Deva et al., 2022) indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. *The facilities to do work*, khususnya akomodasi yang membantu peran yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. *Comfortable work place*, khususnya tempat kerja yang bersih dan menyenangkan.
3. *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram.
4. *Absence of noise*, misalnya tempat kerja yang damai.

Selanjutnya menurut (Sedarmayanti dalam Khaeruman, 2021, hal. 62) adapun indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala gangguan.
2. Tempat yang layak, Maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat pegawai tidak konsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif.
3. Orang yang ada dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar pegawai sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat pegawai menjadi giat untuk bekerja.

Indikator-indikator yang dipaparkan oleh kedua ahli diatas. Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman, nyaman dan menyenangkan akan dapat memberikan pengaruh positif terhadap para pegawai

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai

keterkaitan dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual hendaknya jelas dalam suatu penelitian dengan tujuan menimbulkan pengertian atau persepsi atau pengaruh antara variabel dalam suatu penelitian. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

(Siregar & Rambe, 2022) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perwujudan tersebut biasanya berbentuk pola atau bentuk tertentu. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang mampu menggali seluruh potensi yang ada dalam organisasi yang ia pimpin serta menghadirkan rasa nyaman kepada seluruh pegawai pada saat bekerja, begitu pula sebaliknya jika para pemimpin tidak memiliki nilai-nilai kepemimpinan yang baik maka yang terjadi adalah ketidak beraturan di dalam organisasi yang ia pimpin.

Maka dari itu pemimpin harus memiliki nilai-nilai integritas, keberanian dan empati, selain itu pemimpin juga harus kreatif dan penuh dengan energi positif serta memiliki kecekatan dalam mengambil keputusan dan mengetahui bagaimana mendelegasikan dan berkomunikasi secara efektif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Jayanti & Wati, 2019), (Nurjaya, Mukhtar & Achsanuddin, 2020), (Tomengkol, Koleangan & Dotulong, 2020), (Samosir & Halim, 2020) dan (Erri, Lestari & Asymar, 2021) menunjukkan bahwa arah hubungan antara variable gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan/pegawai menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja.

2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki budaya tersendiri yang menjadi ciri khas bagi organisasi tersebut. (Siswadi, Saepudin & Mulyani, 2020) budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam resiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya. Dengan kata lain, budaya di dalam organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat, namun mampu menggerakkan orang di dalamnya untuk melakukan pekerjaan efektif dan efisien.

Adapun upaya untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan positif harus didasari kepada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti, nilai-nilai atau prinsip-prinsip panduan yang memberikan tujuan dan arah bagi organisasi serta memiliki kepercayaan terhadap tenaga kerja ataupun terhadap tindakan organisasi, selain itu budaya organisasi juga menjadi penentu hal-hal penting dalam sebuah organisasi sekaligus menjadi pedoman pengawasan terhadap tindakan seluruh pegawai. Pada akhirnya budaya organisasi positif yang memprioritaskan keterlibatan pegawai dan kepuasan kerja menciptakan situasi yang saling menguntungkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Dunggio, 2020), (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Indajang et al., 2020), dan (Gultom & Ferina, 2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berkembang baik dan teratur dalam perusahaan akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat

disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Saripuddin, 2015) lingkungan kerja adalah situasi atau keadaan yang berada disekitar para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang sehat maka akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan dengan baik, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja dan tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu lingkungan kerja harus memberikan rasa aman, tenang dan nyaman, lingkungan kerja juga dapat menentukan kualitas hasil pekerjaan seorang pegawai yang pada akhirnya juga dapat menentukan kinerja instansi. Oleh karena itu organisasi tidak boleh mengabaikan lingkungan kerja serta harus memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhinya.

Hal yang harus diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menyediakan fasilitas-fasilitas, baik itu fasilitas yang dapat membantu dalam melakukan pekerjaan maupun fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan didalam melakukan pekerjaan, selanjutnya memberikan kompensasi berupa gaji maupun tunjangan yang adil dan layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, serta dapat menciptaka dan menjalin hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan pegawai ataupun sesama pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Nasib & Martin, 2018), (Siagian & Khair, 2018), (Elizar & Tanjung, 2018), (Hasi, Effendy & Rambe, 2020) dan (Handayani & Daulay, 2021) menyimpulkan terdapat pengaruh positif

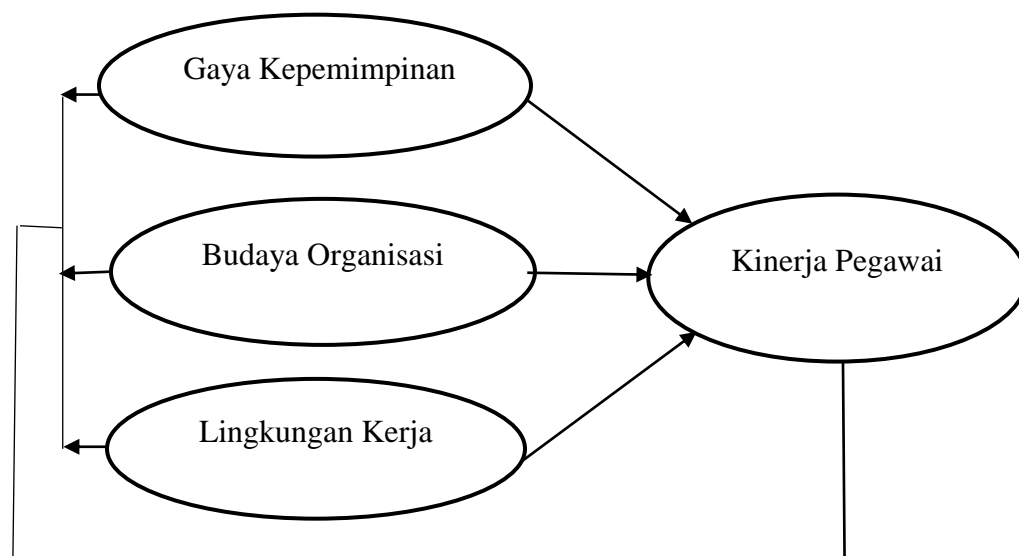
dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

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

Dari keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di sekitar pegawai. Apabila gaya kepemimpinan diterapkan oleh pemimpin dengan baik, budaya organisasi di ikuti dengan semestinya dan lingkungan kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman maka kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Wicaksono, Martaleni & Astuti, 2022) dengan judul, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan krejengan kabupaten probolinggo. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan lebih dominan paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya menurut hasil penelitian (Mahdjub, Setiadi & Rahayu, 2022) Dengan judul, pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trustlog Total Solusindo. Menunjukkan hasil analisis regresi secara simultan diketahui bahwa variable budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinina mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
2. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono dalam Daswin, 2024, hal. 42) pendekatan asosiatif adalah yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent).

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut juga sebagai variable terikat. Variabel dependen merupakan jenis variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen yaitu variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kinerja Pegawai*.

3.2.1.1 Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dari seorang pegawai atas kontribusinya sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahliannya.

Tabel 3.1
Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Komitmen

(Robbins dalam Silaen et al., 2021, hal. 6)

3.2.2 Variabel Independen

Variabel Independen atau disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Adapun Variable Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

3.2.2.1 Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau kebiasaan seorang pemimpin dalam upaya menggerakkan, mengkoordinasi dan mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu untuk dapat bekerja sesuai dengan tujuan dan keinginan individu maupun organisasi.

Tabel 3.2
Indikator Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator
1	Kemampuan mengambil keputusan
2	Kemampuan memotivasi
3	Kemampuan komunikasi
4	Kemampuan mengendalikan bawahan
5	Tanggung jawab
6	Kemampuan mengendalikan emosional

Sumber (Kartono, dalam Stiawan, 2019)

3.2.2.2 Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan campuran dari nilai-nilai internal individu, perilaku individu dan hubungan antara individu di internal maupun eksternal organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman organisasi yang telah menjadi kebiasaan sehingga pada akhirnya dapat menjadi identitas organisasi.

Tabel 3.3
Indikator Budaya Organisasi

N0	Indikator
1	Inovatif memperhitungkan resiko
2	Perhatian terhadap masalah secara detail
3	Berorientasi pada hasil yang dicapai
4	Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
5	Agresive dalam bekerja
6	Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

(Sulaksono, 2019, hal,14)

3.2.2.3 Lingkungan Kerja (X3)

Arti dari lingkungan kerja itu sendiri adalah segala kondisi yang ada di sekitar tempat atau lokasi pegawai bekerja baik itu menyangkut fasilitas ataupun keadaan yang dapat mempengaruhi psikologis diri pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Tabel 3.4
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Akomodasi yang membantu peran yang berhubungan dengan pekerjaan
2	lingkungan yang bersih dan menyenangkan.
3	berada dalam keadaan aman dan tenteram
4	lungkungan kerja yang damai

(Ansori dalam Deva, 2022)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya”. Adapun populasi dalam penelitian ini itu semua pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 68 orang.

Tabel 3.6
Jumlah Populasi di BPSDM Provinsi Sumatera Utara

Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Sekertariat	13
Bagian Umum dan Fungsional	7
Bagian Teknis Inti	4
Bagian Sertifikasi	5
Bagian Manajerial	10
Bagian Kompetensi	4
Bagian Widyaiswara	25
Jumlah Keseluruhan Pegawai	68

3.4.2 Sampel

sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel yang diambil untuk peneltian ini adalah sebanyak 68 orang. Yang dimana memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara

tertutup. (Sugiyono, 2012), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya". Dalam hal ini responden adalah seluruh pegawai tetap Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) sebanyak 69 orang yang dijadikan sampel, tidak termasuk kepala badan dan juga kepala bidang tiap divisi, dikarenakan memiliki kesibukan yang padat.

3.6 Jenis Sumber Data

Sumber data berasal dari data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden di lokasi penelitian. Data primer didapatkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner.

Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan berganda dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2018) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial." Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 5 jawaban, yaitu:

Tabel 3.7
Penilaian Skala Likert's

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

Sumber (Sugiyono, 2018)

Dengan sebuah skala likert, responden mengindikasikan sikap mereka

dengan menandai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang terstruktur dengan sangat hati-hati. Hasil dari skala menunjukkan sikap responden mulai dari sangat positif sampai sangat negatif. Selanjutnya kuesioner yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Sebelum kuesioner digunakan, maka perlu diuji dahulu validitas dari masing-masing pertanyaan yang ada dalam alat pengambilan data ini. Dengan demikian terlebih dahulu harus diadakan uji coba terhadap koesioner kemudian hasil uji ciba ini dianalisa. (Setiawan, 2018, hal.96)” Validitas adalah ketepatan dan ketelitian dalam mengukur suatu variabel penelitian yang menggambarkan ketepatan memakai alat ukur sesuai dengan variabel yang diukur dan kecermatan pengumpulan data dalam melakukan pengukuran”

peneliti merancang sendiri alat ukur atau instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan berhubungan dengan persepsi responden. Item-item pertanyaan-pertanyaan berdasarkan kriteria-kriteria yang dirujuk dari teori sehingga bisa menghasilkan instrumen yang benar dan rasional.

Apabila instrumen sudah disusun, instrumen disebarkan kepada kelompok responden. Setelah instrumen dikembalikan, maka dapat dilakukan pengujian validitas statistik. Teknik statistik yang dapat digunakan adalah korelasi.

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel x 0.244

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X1.1	0,001 < 0,05	0.706 > 0.244	Valid
X1.2	0,001 < 0,05	0.753 > 0.244	Valid
X1.3	0,001 < 0,05	0.544 > 0.244	Valid
X1.4	0,001 < 0,05	0.766 > 0.244	Valid
X1.5	0,001 < 0,05	0.799 > 0.244	Valid
X1.6	0,001 < 0,05	0.810 > 0.244	Valid
X1.7	0,001 < 0,05	0.706 > 0.244	Valid
X1.8	0,001 < 0,05	0.753 > 0.244	Valid
X1.9	0,001 < 0,05	0.544 > 0.244	Valid
X1.10	0,001 < 0,05	0.766 > 0.244	Valid
X1.11	0,001 < 0,05	0.798 > 0.244	Valid
X1.12	0,001 < 0,05	0.807 > 0.244	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Tabel 3.9

Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X2)

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X2.1	0,001 < 0,05	0.862 > 0.244	Valid
X2.2	0,001 < 0,05	0.906 > 0.244	Valid
X2.3	0,001 < 0,05	0.873 > 0.244	Valid
X2.4	0,001 < 0,05	0.847 > 0.244	Valid
X2.5	0,001 < 0,05	0.799 > 0.244	Valid
X2.6	0,001 < 0,05	0.759 > 0.244	Valid
X2.7	0,001 < 0,05	0.867 > 0.244	Valid
X2.8	0,001 < 0,05	0.903 > 0.244	Valid
X2.9	0,001 < 0,05	0.870 > 0.244	Valid
X2.10	0,001 < 0,05	0.844 > 0.244	Valid
X2.11	0,001 < 0,05	0.868 > 0.244	Valid
X2.12	0,001 < 0,05	0.887 > 0.244	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

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

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
X3.1	0,001 < 0,05	0.477 > 0.244	Valid
X3.2	0,001 < 0,05	0.588 > 0.244	Valid
X3.3	0,001 < 0,05	0.575 > 0.244	Valid
X3.4	0,001 < 0,05	0.491 > 0.244	Valid
X3.5	0,001 < 0,05	0.431 > 0.244	Valid
X3.6	0,001 < 0,05	0.403 > 0.244	Valid
X3.7	0,001 < 0,05	0.316 > 0.244	Valid
X3.8	0,001 < 0,05	0.694 > 0.244	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

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

Item-Total Statistics			
Item Pernyataan	Sig < 0,05	Rhitung > Rtabel	Keterangan
Y.1	0,001 < 0,05	0.726 > 0.244	Valid
Y.2	0,001 < 0,05	0.796 > 0.244	Valid
Y.3	0,001 < 0,05	0.690 > 0.244	Valid
Y.4	0,001 < 0,05	0.807 > 0.244	Valid
Y.5	0,001 < 0,05	0.745 > 0.244	Valid
Y.6	0,001 < 0,05	0.743 > 0.244	Valid
Y.7	0,001 < 0,05	0.548 > 0.244	Valid
Y.8	0,001 < 0,05	0.796 > 0.244	Valid
Y.9	0,001 < 0,05	0.836 > 0.244	Valid
Y.10	0,001 < 0,05	0.726 > 0.244	Valid

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Azwar dalam Purwanto, 2018, hal.73) realibilitas 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.

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

(Sugiyono dalam Estiana et al., 2022, hal. 43)

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrument (cronbach alpha)

N = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma b^2$ = 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 3.12
Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.918 $>$ 0.06	12	Reliable
Budaya Organisasi	0.972 $>$ 0.06	12	Reliable
Lingkungan Kerja	0.844 $>$ 0.06	8	Reliable
Kinerja Pegawai	0.864 $>$ 0.06	8	Reliable

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

3.8. Uji Asumsi Klasik

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

3.8.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. (Ghozali dalam Uyun & Yoseanto, 2022, hal. 126) Variabel juga dikatakan berdistribusi normal jika pada normal Q-Q plot, titik titik berada di garis diagonal.

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogrov – Smirnov yang dapat dilihat dari :

- a) Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
- b) Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara

variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 ($\text{tolerance} > 0,10$) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinieritas.
- b. Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 ($\text{tolerance} < 0,10$) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinieritas.
- c. Jika nilai VIF kurang dari 10 ($\text{VIF} < 10$) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji tidak memiliki gejala multikolinieritas.
- d. Jika nilai VIF lebih dari 10 ($\text{VIF} > 10$) maka variabel-variabel bebas yang akan diuji memiliki gejala multikolinieritas.

3.8.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Widana, 2020, hal. 66) Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa cara diantaranya uji glejser, uji park serta uji white.

3.9 Teknik Analisis Data

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

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja pegawai pada kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Budaya organisasi

X_3 = Lingkungan kerja

ϵ = Standart Error

3.9.2 Uji Hepotesis

3.9.2.1 Uji t (Persial)

Uji t (persial) merupakan pengujian pengujian kepada koefisien regresi secara persial, untuk mengetahui signifikasi secara persial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021, hal. 53). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a. $H_0 : H = 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- b. $H_a : H \neq 0$, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yakni :

- a. Jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan
 b. Jika $-t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

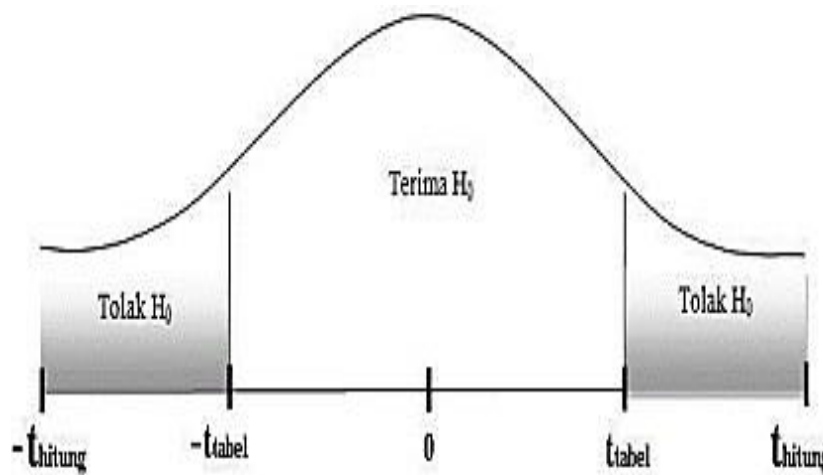
Rumus pengujian Uji t (parsial) sebagai berikut :

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

(Sugiyono dalam Pratiwi & Lubis, 2021)

Keterangan :

- t : Uji pengaruh parsial
 r : Koefisien korelasi
 n : Banyaknya sampel



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis t (Parsial)

3.9.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. percobaan f ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh

dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021, hal. 53). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

- a. $H_0 : H = 0$, Artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : H \neq 0$, artinya secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan yakni :

- a. Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak Dan H_a diterima.
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima Dan H_a ditolak.

Rumus pengujian Uji f (simultan) sebagai berikut :

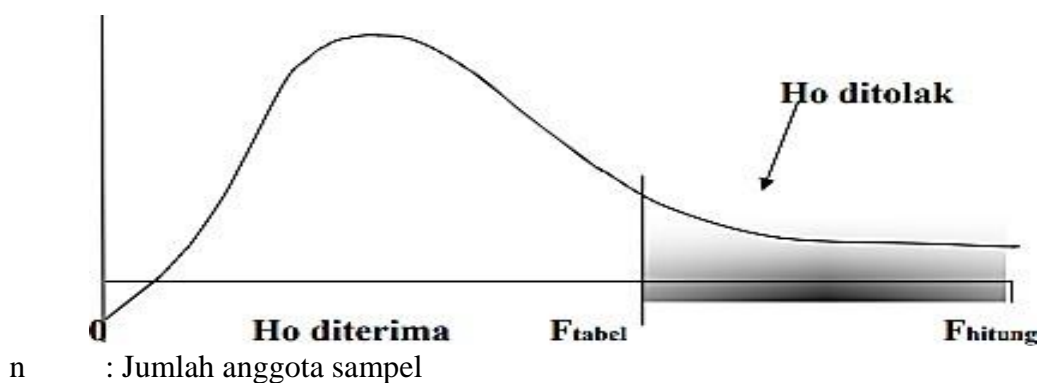
$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

(Sugiyono dalam Sahir, 2021, hal. 53)

Keterangan :

R : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis f (Simultan)

3.9.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai R² semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021, hal. 54).

Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

KD = Nilai koefisien determinasi

r^2 = Nilai koefisien korelasi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia.

Tabel 4.1
Data Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
1. Perempuan	23	33,82%
2. Laki – Laki	45	66,18%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Tabel 4.2
Data Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas	Jumlah Responden	Persentase
30 – 39	11	16,18%
40 – 49	20	29,41%
50 – 59	25	36,76%
60 – 65	12	17,65%
Total	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Tabel 4.3
Data Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	8	11,78%

D2	2	2,95%
D3	3	4,43%
S1	19	27,96%
S2	28	41,20%
S3	8	11,78%
Total	68	100%

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

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

4.1.2.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.4
Angket Skor Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Alternatif Jawaban											Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	25	36,76%	32	47,06%	11	16,18%	-	-	-	-	68	100%	
2	28	41,18%	22	32,35%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%	
3	28	41,18%	26	38,24%	13	19,12%	1	1,47%	-	-	68	100%	
4	28	41,18%	14	20,59%	17	25,00%	9	13,24%	-	-	68	100%	
5	26	38,24%	30	44,12%	12	17,65%	-	-	-	-	68	100%	
6	29	42,65%	21	30,88%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%	
7	25	36,76%	28	41,18%	15	22,06%	-	-	-	-	68	100%	
8	28	41,18%	21	30,88%	19	27,94%	-	-	-	-	68	100%	
9	18	26,47%	39	57,35%	11	16,18%	-	-	-	-	68	100%	
10	21	30,88%	29	42,65%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%	

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengikuti persyaratan atau standart kerja yang telah ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab 47,06%
2. Dari jawaban mengenai Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab 41,18%

3. Dari jawaban mengenai Saya mampu mencapai target yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab 41,18%
4. Dari jawaban mengenai Saya mampu memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab 41,18%
5. Dari jawaban mengenai Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab 44,12%
6. Dari jawaban mengenai Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, mayoritas responden menjawab 42,65%
7. Dari jawaban mengenai Saya selalu menggunakan saran dan prasarana yang disediakan instansi sesuai dengan fungsinya, mayoritas responden menjawab 41,18%
8. Dari jawaban mengenai Saya berusaha mengoptimalkan tenaga dan pikiran atau konsentrasi saya secara penuh untuk efektivitas kerja saya, mayoritas responden menjawab 41,18%
9. Dari jawaban mengenai Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 57,35%
10. Dari jawaban mengenai Saya bersedia lembur kerja jika pekerjaan yang diberikan kepada saya belum tuntas, mayoritas responden menjawab 42,65%

4.1.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.5
Angket Skor Untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	69,12%	16	23,53%	5	7,35%	-	-	-	-	68	100%
2	39	57,35%	17	25,00%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
3	36	52,94%	7	10,29%	23	33,82%	2	2,94%	-	-	68	100%

4	43	63,24%	13	19,12%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
5	44	64,71%	4	58,8%	18	26,47%	2	2,94%	-	-	68	100%
6	35	51,47%	9	13,24%	20	29,41%	3	4,41%	1	1,47%	68	100%
7	48	70,59%	15	22,06%	5	7,35%	-	-	-	-	68	100%
8	40	58,82%	16	23,53%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
9	37	54,41%	6	8,82%	23	33,82%	2	2,94%	-	-	68	100%
10	44	64,71%	12	17,65%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
11	48	70,59%	15	22,06%	5	7,35%	-	-	-	-	68	100%
12	40	58,82%	16	23,53%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan dapat menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan, mayoritas responden menjawab 69,12%
2. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan dapat bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab 57,35%
3. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan, mayoritas responden menjawab 52,94%
4. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan selalu memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 63,24%
5. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan, mayoritas responden menjawab 64,71%
6. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab 51,47%

7. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan saya membuat para bawahannya tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya, mayoritas responden menjawab 51,47%
8. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan saya mampu mengajak bawahannya untuk bekerja dalam tim dengan harmonis dan solid, mayoritas responden menjawab 58,82%
9. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan memiliki rasa tanggung jawab kepada bawahannya , mayoritas responden menjawab 54,41%
10. Dari jawaban mengenai Saya rasa pimpinan mampu bertanggung jawab atas segala resiko dari kebijakan yang diberikan kepada bawahannya, mayoritas responden menjawab 64,71%
11. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan mampu dalam mengendalikan emosional, mayoritas responden menjawab 70,59%
12. Dari jawaban mengenai Saya merasa pimpinan dapat bersikap tenang saat menghadapi permasalahan menyangkut instansi, mayoritas responden menjawab 58,82%

4.1.2.3 Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4.6
Angket Skor Untuk Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	36,76%	32	47,06%	16	16,18%	-	-	-	-	68	100%
2	28	41,18%	22	32,35%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%
3	28	41,18%	26	38,24%	13	19,12%	1	147%	-	-	68	100%
4	28	41,18%	14	20,59%	17	38,24%	-	-	-	-	68	100%
5	26	38,24%	30	44,12%	12	17,65%	-	-	-	-	68	100%
6	30	44,12%	21	30,88%	17	26,47%	-	-	-	-	68	100%
7	25	36,76%	28	41,18%	15	22,06%	-	-	-	-	68	100%
8	28	41,18%	21	30,88%	18	26,47%	1	1,47%	-	-	68	100%
9	18	26,47%	39	57,35%	8	11,76%	-	-	-	-	68	100%
10	21	30,88%	29	42,65%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%
11	25	36,76%	32	47,06%	16	16,18%	-	-	-	-	68	100%
12	28	41,18%	22	32,35%	18	26,47%	-	-	-	-	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya siap mengambil resiko apabila pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan, kreativitas dan tanggung jawab agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, mayoritas responden menjawab 47,06%
2. Dari jawaban mengenai Saya berusaha melakukan inovasi baru yang dapat memberikan citra bagi instansi, mayoritas responden menjawab 41,18%
3. Dari jawaban mengenai Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi kepada saya untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan dengan akurat, mayoritas responden menjawab 41,18%
4. Dari jawaban mengenai Saya bekerja dengan memperhatikan detail sekecil apapun sehingga mendapatkan hasil yang di inginkan, mayoritas responden menjawab 41,18%
5. Dari jawaban mengenai Saya terus mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja guna menunjukkan prestasi dan meperoleh penghargaan yang akan diterima, mayoritas responden menjawab 44,12%
6. Dari jawaban mengenai Setiap bekerja saya berusaha mencapai target tanpa melupakan system dan prosedur, mayoritas responden menjawab 44,12%
7. Dari jawaban mengenai Setiap bekerja saya tetap mementingkan keselamatan dan dan kesehatan seluruh pegawai, mayoritas responden menjawab 41,18%
8. Dari jawaban mengenai Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan kerja sama tim untuk menciptakan hasil yang optimal bagi instansi, mayoritas responden menjawab 41,18%

9. Dari jawaban mengenai Setiap bekerja saya lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, mayoritas responden menjawab 57,35%
10. Dari jawaban mengenai Saya mampu mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target kerja, mayoritas responden menjawab 42,65%
11. Dari jawaban mengenai Saya sangat memprioritaskan keberlangsungan dan intensitas kerja, mayoritas responden menjawab 47,06%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mempertahankan pencapaian hasil kerja pada setiap unit kerja, mayoritas responden menjawab 41,18%

4.1.2.4 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Tabel 4.7
Angket Skor Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	69,12%	16	23,53%	5	7,35%	-	-	-	-	68	100%
2	39	57,35%	17	25,00%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
3	48	70,59%	15	22,06%	5	7,35%	-	-	-	-	68	100%
4	43	63,24%	13	19,12%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%
5	44	64,71%	4	5,8%	18	26,47%	2	2,94%	-	-	68	100%
6	35	51,47%	9	13,24%	20	29,41%	3	4,41%	1	1,47%	68	100%
7	36	52,94%	7	10,29%	23	33,82%	2	2,94%	-	-	68	100%
8	40	58,82%	16	23,53%	11	16,18%	1	1,47%	-	-	68	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Angket (2024)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Fasilitas kerja saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung fasilitas kerja, mayoritas responden menjawab 69,12%
2. Dari jawaban mengenai Penerangan di ruang kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan , mayoritas responden menjawab 57,35%
3. Dari jawaban mengenai Tempat kerja saya terbebas dari bau-bauan yang tidak sedap, mayoritas responden menjawab 70,59%

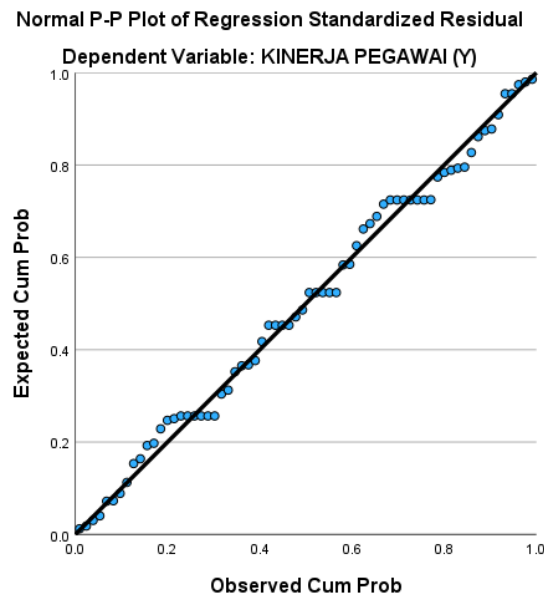
4. Dari jawaban mengenai Kelembaban suhu ditempat kerja saya sudah cukup nyaman, mayoritas responden menjawab 63,24%
5. Dari jawaban mengenai Tempat kerja saya menjamin keamanam seluruh pegawai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 64,71%
6. Dari jawaban mengenai Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja cukup baik, mayoritas responden menjawab 51,47%
7. Dari jawaban mengenai Lingkungan kerja saya tenang dan terhindar dari suara suara berisik (mesin dll), mayoritas responden menjawab 52,94%
8. Dari jawaban mengenai Lingkungan kerja saya memiliku area istirahat yang baik, mayoritas responden menjawab 58,82%

4.2 Uji Asumsi Klasik

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

4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal (Santoso, 2019). Normalitas data merupakan hal yang penting karena data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.1 Uji Normalitas

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

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearita artinya variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (Purnomo, 2017). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya uji multikolinearitas adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance ≥ 0.10 dan nilai VIF < 10 .

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

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	23.834	4.058		5.874	<0.001			
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0.448	0.278	0.359	1.611	0.112	0.077	13.016	
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	0.635	0.139	0.822	4.560	<0.001	0.117	8.551	
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	-0.251	0.365	-0.234	-0.688	0.494	0.033	30.523	

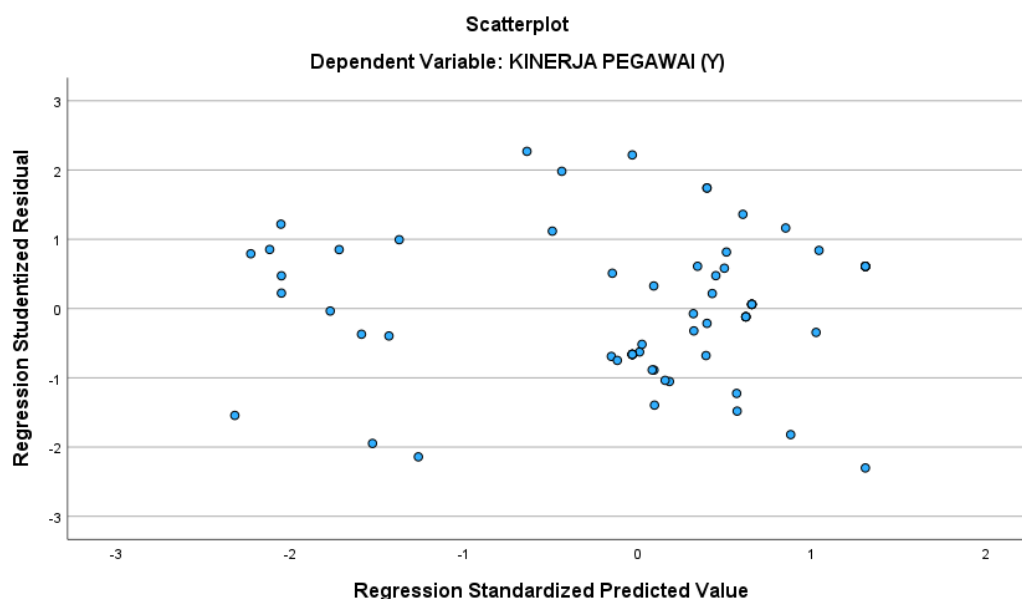
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

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

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya (Juliandi, 2015). Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap atau disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil output SPSS maka diagram scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

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

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

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

Keterangan : Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Lingkungan Kerja

ϵ = Standart Error

Berikut adalah tabel yang merupakan hasil output SPSS.

Tabel 4.9. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.834	4.058		5.874	<0.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0.448	0.278	0.359	1.611	0.112	0.077	13.016
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	0.635	0.139	0.822	4.560	<0.001	0.117	8.551
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	-0.251	0.365	-0.234	-0.688	0.494	0.033	30.523

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

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

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

$$\text{Kinerja Pegawai} = 23.834 + 0.448 + 0.635 - 0.251 + \epsilon$$

Berikut penjelasan mengenai hasil persamaan regresi dapat implementasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 23.834 menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam keadaan tetap dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai 23.834.

- b. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.448 dengan arah positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.448 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- c. Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0.635 dengan arah positif menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0.635 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.
- d. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar $- 0.251$ dengan arah negatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar $- 0.251$ dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap tetap.

4.3.2 Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Uji t (Parsial)

Dilakukan untuk menguji apakah variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitungan dengan t tabel atau melihat nilai. (Sugiyono, 2018).

1) Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika $- t \text{ hitung} < - t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima.

- Jika $-t_{\text{hitung}} > -t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil output SPSS 29 maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel

4.10. dibawah ini :

Tabel 4.10 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.834	4.058		5.874	<0.001		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0.448	0.278	0.359	1.611	0.112	0.077	13.016
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	0.635	0.139	0.822	4.560	<0.001	0.117	8.551
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	-0.251	0.365	-0.234	-0.688	0.494	0.033	30.523

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

a. Pengaruh Gaya Kepmimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

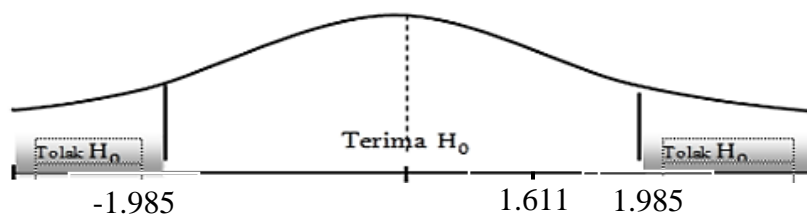
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = 1.611$$

$$t_{\text{tabel}} = 1.985$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.985 < t_{\text{hitung}} < 1.985$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{\text{hitung}} > 1.985$ atau $-t_{\text{hitung}} < -1.985$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 1.611 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.611 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.112 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

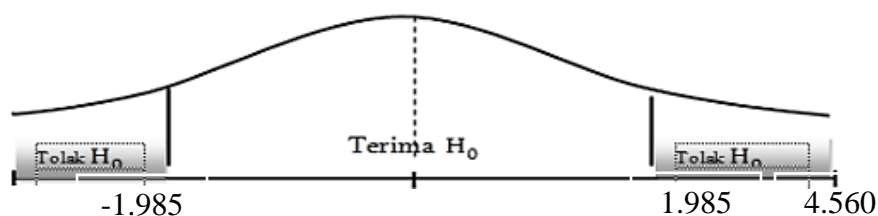
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 4.560$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.985 < t_{hitung} < 1.985$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.985$ atau $-t_{hitung} < -1.985$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Budaya Organisasi)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 4.560 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.560 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

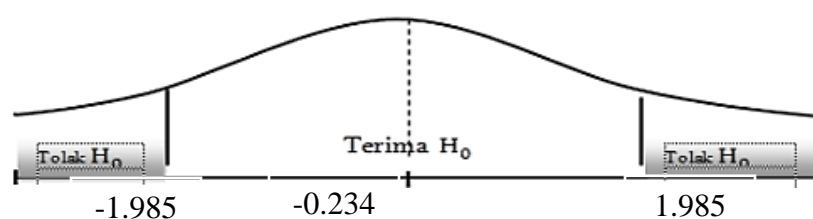
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh secara individual (parsial) dan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai. Data hasil pengolahan data SPSS Versi 29, maka hasil uji t yang diperoleh sebagai berikut :

$$t_{hitung} = -0.234$$

$$t_{tabel} = 1.985$$

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) H_0 diterima jika : $-1.985 < t_{hitung} < 1.985$, pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$
- 2) H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1.985$ atau $-t_{hitung} < -1.985$ pada $\alpha = 5\%$ dan $df = 64$



Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Lingkungan Kerja)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja adalah -0.234 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985 . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0.234 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.494 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3.2.2 Uji F (Simultan)

- a. Bentuk Pengujiannya sebagai berikut :
 - $H_0 : \rho_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
 - $H_0 : \rho_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
 - Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya fasilitas, pelayanan dan promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pengunjung.
 - Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya fasilitas, pelayanan dan promosi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan pengunjung.

Berdasarkan hasil output SPSS maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut :

Tabel 4.11 Uji f (Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3533.457	3	1177.819	66.267	<0.001 ^b
	Residual	1137.528	64	17.774		
	Total	4670.985	67			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (66.267) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut (Sugiyono, 2012) koefisien determinasi pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen.cara lain untuk melihat kesesuaian modeln regresi linear yaitu dengan mengukur kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas (X) dalam memprediksi nilai Y.

Berdasarkan hasil output SPSS, maka hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.12. dibawah ini.

Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.870 ^a	0.756	0.745	4.216	2.007

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), BUDAYA ORGANISASI (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Pengolahan Data SPSS 29.00 (2024)

Berdasarkan tabel 4.12. diatas dapat dilihat bahwa nilai R= 0.870 untuk hubungan antar variabel dan R Square= 0.756 berarti 75,6% menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 75,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan kepuasan pengunjung sebesar 75,6%, sedangkan sisanya sebesar (100%-75,6% = 24,4%) yang telah dipengaruhi oleh faktor lain yang belum mampu menjelaskan oleh variabel independen dalam model penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini mengungkapkan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan hipotesis yang telah ditetapkan. Berikut penjelasannya mengenai masing-masing variabel.

4.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 1.611 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel

gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.611 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.112 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil analisis jawaban responden yang memilih menjawab Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dari kuisioner variabel gaya kepemimpinan, yang paling mendominasi terdapat pada item pertanyaan (X1.3) mengenai “Saya merasa pimpinan membantu saya melakukan pekerjaan sehingga menjadi lebih menyenangkan”, sebanyak 25 responden. Hal tersebut menandakan bahwa proses kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan belum maksimal dalam memberikan motivasi kepada seluruh pegawai sehingga beberapa pegawai merasa kurang mendapatkan perhatian dari pimpinannya. Maka dari itu pemimpin diharapkan dapat berpartisipasi terhadap proses kerja para pegawai serta membangun hubungan sosial yang baik. Hubungan yang baik dengan pegawai merupakan upaya dari seorang pimpinan untuk memberikan perhatian dan juga motivasi kepada para pegawai.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hamarto & Mutoharoh, 2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 4.560 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel budaya

organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.560 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis jawaban responden yang memilih menjawab Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dari kuisioner variabel budaya organisasi, yang paling mendominasi terdapat pada item pertanyaan (X2.8) mengenai “Pekerjaan yang saya lakukan mengutamakan kerja sama tim untuk menciptakan hasil yang optimal bagi instansi”, sebanyak 19 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa pegawai menganggap posisi pekerjaan yang ia tempati tidak terlalu bergantung terhadap kerja sama tim dan lebih mengutamakan bekerja secara individual. Dalam mencapai kesuksesan organisasi, kerja sama yang solid merupakan pondasi utama, maka dari itu para pegawai semestinya dapat menerapkan nilai-nilai dan kepercayaan yang terdapat dalam budaya organisasi tersebut agar dapat menghasilkan kerja sama dengan individu yang berkomitmen, berkontribusi dan saling percaya, maka sebuah organisasi dapat mencapai visi dan misinya dengan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan

kerja adalah -0.234 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985 . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0.234 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.494 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis jawaban responden yang memilih menjawab Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) dari kuisioner variabel lingkungan kerja, yang paling mendominasi terdapat pada item pertanyaan (X3.7) mengenai “Lingkungan kerja saya tenang dan terhindar dari suara bising (mesin dll), sebanyak 25 responden. Hal itu menandakan bahwa lingkungan kantor belum tergolong kondusif dan belum dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan kepada seluruh pegawai dalam bekerja. Dalam bekerja kita dituntut untuk fokus dan konsentrasi penuh agar pekerjaan selesai dengan maksimal, untuk itu organisasi harus menyediakan tempat kerja yang tenang dan nyaman untuk para pegawainya dengan cara menata ruang kerja sehingga menjadi kedap suara sehingga hal-hal yang tidak diinginkan tidak terdengar di ruang kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Totos, et al, 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS

dengan Anova (*Analysis Of Variance*), Maka diperoleh nilai $f_{hitung} (66.267) > F_{tabel} (2,70)$ dengan tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 1.611 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1.611 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.112 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi adalah 4.560 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.560 > 1.985$) dengan angka signifikan $0.001 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel

lingkungan kerja adalah -0.234 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ sebesar 1.985 . Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-0.234 < 1.985$) dengan angka signifikan $0.494 < 0,05$. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara pasrial ada pengaruh tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Berdasarkan hasil dari penelitian dengan melakukan pengujian SPSS dengan Anova (*Analysis Of Variance*), Maka diperoleh nilai F_{hitung} (66.267) $> F_{\text{tabel}}$ ($2,70$) dengan tingkat signifikansi 0.001 . Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara serempak yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama dapat mengembangkan penelitian tujuan yang ingin diteliti dan lebih memfokuskan terhadap apa yang diteliti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada pimpinan agar dapat meningkatkan perhatian dan rasa peduli dari seorang pemimpin kepada bawahannya, khususnya memberikan motivasi kepada pegawai sehingga pegawai akan merasa senang dalam bekerja dan akan lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada instansi agar dapat menerapkan budaya yang ada di organisasi kepada seluruh pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai dan juga instansi.
4. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan kepada instansi agar memperhatikan lingkungan kerja dalam hal kenyamanan yang dapat memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 68 responden dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas KerjaKaryawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anderson, D., & Ackerman, L. (2016). *Beyond Change Management: Ddvanced Strategies for Today's Transformational Leader*. Jossey-Bass.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardana, K., Mujiati, N. I., & Utama, I. W. M. U. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S., Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.
- Daulay, D. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan.
- Emron, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (R. Fachruddin (ed.)). Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fauzi, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi ,Disiplin Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*, 1(1), 1–10.
- Firdaus, M. (2005). *Fatwa-Fatwa Ekonomi Syariah Kontemporer, Cet. ke-1*. Renaisan.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Hamarto, W., & Mutoharoh, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Economics & Business*, 8(1), 89-97.
- Handayani, S., & Arianty, N. (2010). Pengaruh Anggaran Partisipatif Melalui Budaya Organisasi, Gaya Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 10(1), 104–117.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hartinah, S. (2011). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah SMK Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(1), 11–21.
- Hidayat, Rohmat., Kambara, R. dan L. (2015). (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Kantor Kementerian Agama Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*., 2(1), 43–66.

- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393-406.
- Jayanti, N. P., & Syamsir, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Nagari Dalam Pengelolaan Keuangan Nagari Di Kabupaten Tanah Datar. *Jess (Journal Of Education On Social Science)*, 2(1), 35-46.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(2), 399-407.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Keskap Fisip*, 13(2), 399-407.
- Jufrizen, J. (2017). The Influence of Leadership and Organizational Culture on Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Scientific Journal of Cohesion*, 1(1), 166-177.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18 (2), 145-158.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420-435.
- 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.

- Jufrizen, J. Nasutian, M. I., Radiman, R., & Wahyuni, S. F. (2019). The Strategy of Spiritual Leadership: The Role of Spiritual Survival, Workplace Spirituality and Organizational Commitment at Private Universities. *Jurnal International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 64-76.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Mabis : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., Khair, H., Kesuma, A. D. Sari, M., & Pandia, M. M. (2023). Servant Leadership and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior: The Mediation Role of Job Satisfaction. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(1), 138-160.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Effects of Moderation of Work Ethics on the Influence of Transformational Leadership and Organizational Culture on Employee Performance. *E-Mabis: Journal of Management and Business Economics*, 18(2), 145–158.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU PRESS.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Pemimpin dan Kepemimpinan.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Rajawali Pers.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Kuswinton. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. *Jurnal Economix*.
- Luthans, F. (2014). *Organizational Behavior* (Andi (ed.)).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

- Martoyo, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nadeak, I. J., Rambe, M. F., & Pasaribu, S. E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediating pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Urnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 60–76.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 425–439.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada.
- Nerowati, N. W., Sitiari, N. W., & Sara, I. M. (2018). The Effect of Career Development And Organizational Culture With Organizational Commitment Mediation on The Civil Servants' Performance at The Office of Public Works And Spatial Planning of Bali Province. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 58–63.
- Nickels, R., & McHugh, M. (2013). *Understanding Business 8 th Edition*. Mc Graw Hill.
- Nimran, U. (2014). *Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga*. Citra Media.
- Noor, S. F. H., & Jufrizen, J. (2023). Leader-Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja: Mediasi Komitmen Organisasi dan Perceived Organizational Support. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 24(1), 26-41.
- Notoatmodjo, S. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Parlinda, U., & Wahyudin, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar. *Jurnal Akmen*, 3(1), 1–14.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.

- Purwanto, N. (2007). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1), 82–89.
- Randeree, K., & Chaudhry, A. G. (2012). Leadership-style, Satisfaction and Commitment An Exploration in the United Arab Emirates' Construction Sector. *Engineering, Construction and Architectural Management. International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour* (13th ed.). Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ekonomi Dan Bisnis UMSU*, 1(1), 1–13.
- Sastradipoera, K. (2016). *Strategi Pembangunan Sumber Daya. Berbasis Pendidikan Kebudayaan*. Kappa Sigma.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Settyawan, A. D. (2021). *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Tahta Media.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sofianti, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Steers, R. (2016). *Efektivitas Organisasi, diterjemahkan Magdalena Jamin*. Erlangga.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Citapustaka Media.

- Sunyoto, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Surajiyo, N., & Paleni, H. (2021). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi*. Deepublish.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Sistem Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Edutech*.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT.Raja Grafindo Perkasa.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Titika, B. M., & Siahainenia, A. J. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 6(2), 73-97.
- Totos, P. M. O., Tumuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timor Expres Intermedia Kupang. *Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*.