

# Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo

Nur Faizah Akmaliah<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2\*</sup>, Vera Firdaus<sup>3</sup>  
[hasanubaidillah@umsida.ac.id](mailto:hasanubaidillah@umsida.ac.id)<sup>2\*</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Negara Indonesia<sup>1,2\*,3</sup>

## Abstrak

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, organisasi menghadapi tantangan besar dalam mengelola kinerja pegawai guna mencapai keunggulan kompetitif. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, sebagai lembaga pemerintah, menjalankan tugasnya berdasarkan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan efisien sesuai tata kelola yang baik. Data survei kepuasan masyarakat menunjukkan tingkat kepuasan yang konsisten tinggi selama tiga tahun terakhir, mencerminkan pelayanan yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi. Metodologi kuantitatif digunakan melalui pengujian hipotesis, melibatkan 75 responden yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu menggunakan metode *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner *Skala Likert*, diikuti oleh uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memaksimalkan kinerja organisasi melalui kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya organisasi yang terintegrasi. Novelty penelitian ini terletak pada penggunaan variabel moderasi yang belum banyak diteliti sebelumnya, sehingga membuka peluang pengembangan ilmu lebih lanjut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan dengan mediasi Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja dengan mediasi Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai; Budaya Organisasi

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan kompetisi yang semakin ketat, organisasi di seluruh dunia menghadapi tantangan besar dalam mengelola kinerja pegawai untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo sebagai salah satu lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam sektor industri dan perdagangan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Sidoarjo No. 23 Tahun 2022 (<https://jdih.sidoarjokab.go.id/>) mengenai susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo diharapkan menggunakan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan prinsip-

prinsip tata kelola yang baik, sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang nomor 28 Tahun 1999 (<https://peraturan.bpk.go.id/>) tentang penyelenggaraan negara yang bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 (<https://www.bkn.go.id/>) mengenai penilaian kinerja menyediakan solusi bagi Kementerian/Lembaga/Dinas (K/L/D) agar dapat responsif dan mengambil tindakan dengan cepat dalam memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai pencapaian prestasi organisasi yang optimal. Tidak terlepas dari tuntutan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, pengelolaan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting. (Aldi & Yasin, 2023).

**Tabel 1 Survey Kepuasan Masyarakat Terhadap Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (%)**

Tahun		
2021	2022	2023
95,22	97,17	96,71

Sumber : situs resmi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan data di atas yang diambil dari situs resmi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo (<https://disperindag.sidoarjokab.pergi.id/>), survei kepuasan masyarakat terhadap Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa kepuasan masyarakat tetap tinggi selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2021, kepuasan masyarakat mencapai 95,22%, kemudian meningkat sebesar 1,95% menjadi 97,17% pada tahun 2022, dan sedikit berkurang sebesar 0,46% menjadi 96,71% pada tahun 2023. Angka-angka ini menunjukkan bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo secara konsisten berhasil mempertahankan tingkat kepuasan masyarakat yang tinggi dari tahun ke tahun. Hal ini mencerminkan upaya berkelanjutan untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kepemimpinan yang efektif, transparan, dan responsif menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan profesional dan pribadi. Hal tersebut sebagaimana yang ditemukan oleh Ahmad Mukhtar dan Ardan Saputra dalam penelitiannya yang berjudul "Mengungkap Peran Penting Kepemimpinan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja Terampil". (Mukhtar et al., 2024). Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, hal ini didukung Erina Rulianti dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". (Rulianti & Nurpribaldi, 2023).

Meskipun demikian, bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks spesifik seperti di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo memerlukan penelitian lebih mendalam. Budaya organisasi berfungsi sebagai konteks yang menghubungkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Sebagai variabel moderasi, budaya organisasi dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi interaksi antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

Penelitian yang telah dilakukan oleh [Penelitian yang telah dilakukan oleh (Huda & Abdullah, 2022) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bumdes Yang Ada Di Kecamatan Tanggulangin. Dengan didasari oleh *gap research* (Huda &

Abdullah, 2022) peneliti akan menambahkan variable tersebut guna untuk mendapatkan hasil yang diharapkan dimana kepemimpinan termasuk bagian dari faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri hal ini di jelaskan pada peneliti (Feri Bagus Saputra, Hasan Ubaidillah, 2024) Lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sementara lingkungan yang tidak sesuai menyebabkan ketidaknyamanan dan menurunkan produktivitas. Dari studi kasus PT. MENTARI PERSADA. peneliti (Sunarsi, 2020) menggunakan metode pengumpulan data dengan cara kuesioner yang telah sebarakan pada 98 responden dengan masa kerja minimal 10 tahun serta didukung dengan jenis penelitian asosiatif dan Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh. Berbeda dengan penelitian ini yang akan menggunakan 90 responden dengan minimal umur pegawai 31 tahun keatas dengan jenis penelitian kuantitatif dan Teknik pengambilan sampling pada penelitian ini adalah *sampling hair*.

*State of art* pada penelitian ini dilandasi pada rasa keingintahuan sang peneliti serta berpedoman pada kajian literature terdahulu sebagai dasar dari pengakuan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikaji dan dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu *novelty* pada penelitian ini yaitu terdapatkan adanya variable moderasi yang akan mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas , masih ditemukan beberapa variasi dibandingkan penelitian - penelitian terdahulu, seperti perbedaan objek, periode dan waktu, metode analisis data, serta disertakannya variabel Z . Dalam penelitian ini kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap sebagai variabel bebas sedangkan kinerja pegawai merupakan variabel terikat .Dalam penelitian ini, kepemimpinan dan lingkungan kerja diuji sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai dianggap sebagai variabel dependen .Dengan penambahan inovasi budaya organisasi sebagai variabel moderasi, penelitian ini akan lebih menarik untuk diselidiki . Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai , dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi .

## **Metode Analisis**

### **Metode Penelitian**

Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi kuantitatif dengan pembuktian melalui pengujian hipotesis, yang selanjutnya dapat dijadikan dasar pengembangan penelitian selanjutnya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menggambarkan hubungan antara variabel dan mengembangkan teori dan hipotesis yang terkait dengan fenomena alam yang terjadi. Variabel eksogen meliputi keterlibatan pekerjaan, dukungan organisasi, dan kompetensi. Variabel intervening terdiri dari kepuasan kerja, sedangkan variabel endogen berkenaan dengan kinerja pegawai .

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 75 orang .

UMUR	JUMLAH
20-30 Tahun	91
31-45 Tahun	75

Penentuan ukuran sampel minimum berdasarkan teori sampling Hair dalam konteks analisis multivariat melibatkan penggunaan 5 kali jumlah parameter (indikator), dalam penelitian ini akan menggunakan 5 kali jumlah parameter (indikator) sehingga menghasilkan 75 responden (5 x 15 indikator). Jadi jumlah sampel penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 75 orang. (Rahmat & Ubaidillah, 2023). Pengambilan sampel yang akan diuji dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu metode pemilihan sampel dengan beberapa kriteria sebagai berikut:

- a. Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo
- b. Pegawai yang berumur 31 tahun keatas
- c. Pegawai dengan masa kerja lebih dari 2 tahun

### Teknik Pengambilan Data

Dalam penelitian ini, kuesioner tertulis digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan, daripada melakukan wawancara dengan responden, karena mereka khawatir tentang potensi pengungkapan identitas mereka. Kuesioner terdiri dari daftar pernyataan yang disiapkan dan diatur oleh peneliti, disajikan kepada responden untuk ditanggapi. Kuesioner ini bersifat tertutup, artinya responden tidak dapat memberikan jawaban atau pendapatnya sendiri tetapi cukup memilih dari pilihan yang tersedia. Dalam penelitian ini, 5 poin dialokasikan untuk memastikan responden menjawab kuesioner dengan percaya diri. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok individu terhadap objek atau fenomena tertentu. Skala respon lima poin yang digunakan adalah sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor = 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor = 2, Netral (N) dengan skor = 3, Setuju (S) dengan skor = 4, dan Sangat Setuju (SS) dengan skor = 5 (Sesana, 2022).

### Teknik Analisis Data

Data diolah dengan beberapa prosedur pengujian, yaitu pengujian validitas yaitu pengujian yang menunjukkan seberapa baik alat ukur yang digunakan dalam pengukuran. Seiring dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji validitas saling melengkapi dan harus dilakukan secara bersamaan untuk memastikan alat ukur yang digunakan sehingga dapat memperoleh hasil yang akurat dan reliabel. Setelah dua tahap uji, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa persamaan regresi berfungsi dengan baik dan valid. Beberapa jenis asumsi klasik dalam regresi meliputi: uji multikolinearitas, uji varians variabel, uji normalitas, uji linearitas dan uji autokorelasi, Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan uji statistik melalui regresi linier berganda.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk menentukan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu cara untuk menguji validitas adalah dengan menggunakan validitas kriteria, yang dihitung dengan mengkorelasikan hasil alat ukur dengan kriteria eksternal yang telah terbukti valid. Dalam menentukan validitas, Jika nilai koefisien korelasi (  $r$  hitung ) di bawah 0,3 dianggap tidak sah, namun Jika koefisien korelasi (  $r$  hitung) sama dengan atau melebihi 0,3 dianggap sah.

**Tabel 2** Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	R hitung	R tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.814	0.200	0.00	Valid
	X1.2	0.857	0.200	0.00	Valid
	X1.3	0.716	0.200	0.00	Valid
	X1.4	0.799	0.200	0.00	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.813	0.200	0.00	Valid
	X2.2	0.829	0.200	0.00	Valid
	X2.3	0.823	0.200	0.00	Valid
Budaya Organisasi (Z)	Z1.1	0.776	0.200	0.00	Valid
	Z1.2	0.692	0.200	0.00	Valid
	Z1.3	0.650	0.200	0.00	Valid
	Z1.4	0.733	0.200	0.00	Valid
	Z1.5	0.586	0.200	0.00	Valid
Kinerja Pegawai (Y1)	Y1.1	0.789	0.200	0.00	Valid
	Y1.2	0.738	0.200	0.00	Valid
	Y1.3	0.853	0.200	0.00	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Dari pengujian data di atas, seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y1) menghasilkan koefisien di atas 0,2 ( $>0,2$ ) dan lebih besar dari  $r$  tabel (0,200). Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti dengan hasil sebagai berikut: Kepemimpinan (X1) dengan nilai X1.1 (0.814), X1.2 (0.857), X1.3 (0.716); Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai X1.4 (0.799), X2.1 (0.813), X2.2 (0.829), X2.3 (0.823); Budaya Organisasi (Z) dengan nilai Z1.1 (0.776); Kinerja Pegawai (Y1) dengan nilai Z1.2 (0.692), Z1.3 (0.650), Z1.4 (0.733), Z1.5 (0.586), Y1.1 (0.789), Y1.2 (0.738), Y1.3 (0.853). Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

### Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas dan didapat hasil valid, maka dapat dilanjutkan dengan melakukan uji reabilitas untuk menunjukkan tingkat presisi, akurasi, dan konsistensi bahkan ketika kuesioner digunakan lebih dari satu kali pada waktu yang berbeda. Uji

reliabilitas dapat diukur melalui uji statistik Cronbach alpha, dengan kriteria bahwa jika nilai Cronbach alpha > 0.60 maka instrumen dinyatakan reliabel

**Tabel 3** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.814	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.835	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0.773	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.824	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2025)

Dari pengujian reliabilitas di atas, seluruh pernyataan dari kuesioner variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (>0,60) yang merupakan nilai r kritis. Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti dengan hasil sebagai berikut: Kepemimpinan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,814; Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,835; Budaya Organisasi (Z) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,773; Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha 0,824. Oleh karena itu, pengujian ini dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang sedang diteliti.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data pada suatu kelompok atau variabel mengikuti pola distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikan < 0.05, maka data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan > 0.05, maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji

**Tabel 4** Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		75
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	-.0314018
	<i>Std. Deviation</i>	.81059903
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.149
	<i>Positive</i>	.149
	<i>Negative</i>	-.114
<i>Test Statistic</i>		.149
<i>Monte Carlo. Sig. (2-tailed)</i>		.066 <sup>d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampeled tables eith starting seed 1502173562

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari uji KolmogorovSmirnov adalah 0.066, yang lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu dalam model prediksi dengan perubahan dari waktu ke waktu. Proses pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson (DW). Nilai DW yang terletak di antara -2 dan +2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi.

**Tabel 5** Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.697 <sup>a</sup>	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa nilai durbin watson sebesar 1.741 yang berarti nilai tersebut terletak diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara variabel-variabel independen dalam sebuah model regresi. Hubungan yang kuat ini dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak akurat. Hal ini dapat dilihat jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 6** Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0.494	2.025
Lingkungan Kerja (X2)	0.396	2.526
Budaya Organisasi (Z)	0.412	2.426

Sumber: Data diolah (2025)

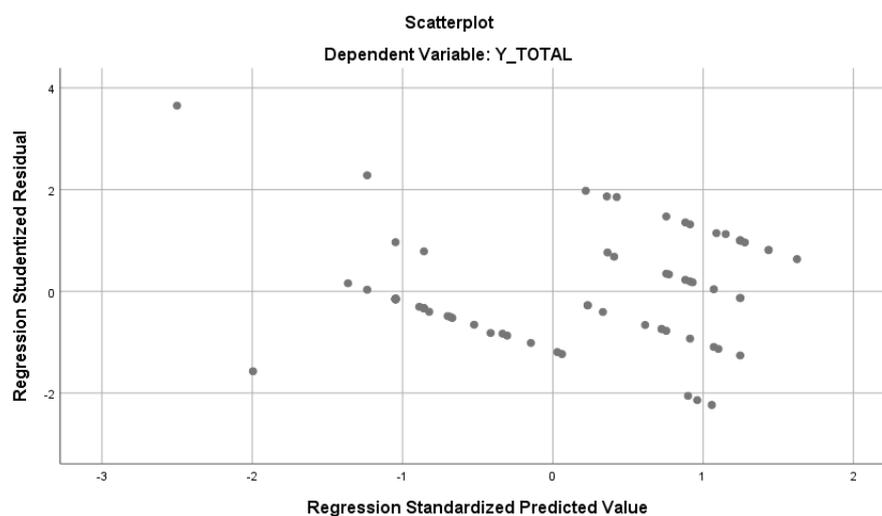
Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi masing-masing sebesar 2.025, 2.526, dan 2.426. Nilai-nilai ini berada di bawah nilai kritis VIF yang umum digunakan, yaitu 10. Selain itu, nilai tolerance untuk ketiga variabel tersebut masing-masing sebesar 0.494, 0.396, dan 0.412. Nilai-nilai ini berada di atas nilai kritis tolerance yang umum digunakan, yaitu 0.1. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius dengan multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan hasil uji tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi yang menggunakan variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Hal ini dikarenakan, nilai VIF dan tolerance untuk ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria yang ditetapkan.

### UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi konstan atau berubah-ubah. Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor. Jika titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa varians residual konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, pola penyebaran titik-titik residual terhadap nilai prediktor tidak membentuk pola tertentu dan menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual dalam model regresi konstan dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menguji hipotesis dengan melakukan uji regresi linier berganda. Uji tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel dependen (Y). Hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 7** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	55.117	15.294		3.604	.001
Kepemimpinan (X1)	-1.883	.931	-2.617	-2.023	.047
Lingkungan Kerja (X2)	-1.002	.969	-1.109	-1.034	.305
Budaya Organisasi (Z)	-2.258	.717	-3.521	-3.148	.002
Kepemimpinan*Budaya Organisasi (X1Z)	.092	.042	4.806	2.162	.034
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi (X2Z)	.062	.046	2.566	1.346	.183

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1Z + \beta_5 X_2Z + e$$

$$Y = 55.117 - 1.883X_1 - 1.002X_2 - 2.258Z + 0.092X_1Z + 0.062X_2Z + e$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linier berganda tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut :

1. Konstanta ( $\alpha$ ): Nilai konstanta sebesar 55.117. Ini menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas (Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Moderasi), nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 55.117.
2. Kepemimpinan (X1): Nilai koefisien sebesar -1.883 menunjukkan hubungan negatif antara Kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam Kepemimpinan akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 1.883. Hubungan ini signifikan dengan  $p = 0.047$ .
3. Lingkungan Kerja (X2): Nilai koefisien sebesar -1.002 menunjukkan hubungan negatif antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 1.002. Hubungan ini tidak signifikan dengan  $p = 0.305$ .
4. Budaya Organisasi (Z): Nilai koefisien sebesar -2.258 menunjukkan hubungan negatif antara Budaya Organisasi dan kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 2.258. Hubungan ini signifikan dengan  $p = 0.002$ .
5. Interaksi Kepemimpinan\*Budaya Organisasi (X1Z): Nilai koefisien sebesar 0.092 menunjukkan bahwa ada efek positif dari interaksi antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada kinerja pegawai. Interaksi ini signifikan dengan  $p = 0.034$ .

6. Interaksi Lingkungan Kerja\*Budaya Organisasi (X2Z): Nilai koefisien sebesar 0.062 menunjukkan bahwa ada efek positif dari interaksi antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi pada kinerja pegawai. Namun, hubungan ini tidak signifikan dengan  $p = 0.183$ .

### Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dan Variabel Moderasi (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hubungan tersebut diuji dengan membandingkan nilai rata-rata variabel independen dengan nilai sig. jika probabilitasnya lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak dan jika probabilitasnya kurang dari 0.05, hipotesis diterima.

**Tabel 8** Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	55.117	15.294		3.604	.001
Kepemimpinan (X1)	-1.883	.931	-2.617	-2.023	.047
Lingkungan Kerja (X2)	-1.002	.969	-1.109	-1.034	.305
Budaya Organisasi (Z)	-2.258	.717	-3.521	-3.148	.002
Kepemimpinan*Budaya Organisasi (X1Z)	.092	.042	4.806	2.162	.034
Lingkungan Kerja*Budaya Organisasi (X2Z)	.062	.046	2.566	1.346	.183

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan derajat keabsahan  $df = (n-k-1) = (96-3-1) = 92$  sehingga diperoleh tTabel sebesar 1.983, sehingga berdasarkan tabel di atas bisa dijelaskan bahwa uji hipotesis secara parsial sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

H0: Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai. H1: Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar -2.023 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0.047. Karena  $p < 0.05$ , H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H0: Variabel Lingkungan Kerja secara parsial negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. H1: Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar -1.034 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0.305. Karena  $p > 0.05$ , H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel Lingkungan Kerja negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi budaya organisasi

H0: Variabel Kepemimpinan dengan mediasi budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai. H1: Variabel Kepemimpinan terhadap dengan mediasi budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2.162 dengan probabilitas (p) = 0.034. Karena  $p < 0.05$ , H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Kepemimpinan dengan mediasi budaya organisasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi budaya organisasi

H0: Variabel Lingkungan kerja dengan mediasi budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H1: Variabel Lingkungan kerja dengan mediasi budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 1.346 dengan probabilitas (p) = 0.183. Karena  $p > 0.05$ , H0 diterima dan H1 ditolak, artinya variabel Lingkungan kerja dengan mediasi budaya organisasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

H0: Variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H1: Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar -3.148 dengan probabilitas (p) = 0.002. Karena  $p < 0.05$ , H1 diterima dan H0 ditolak, artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja) dan Variabel Moderasi (Budaya Organisasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hubungan tersebut diuji dengan membandingkan nilai rata-rata variabel independen dengan nol. variabel-variabel bebas secara kolektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat apabila nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5% (0.05).

**Tabel 9** Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

<b>Model</b>	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<i>Regression</i>	60.678	5	12.136	17.334	.000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	48.308	69	.700		
Total	108.986	74			

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji F terhadap pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), Kepemimpinan\*Budaya Organisasi (X1Z), dan Lingkungan Kerja\*Budaya Organisasi (X2Z) terhadap Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung yang nilai lebih besar dari nilai F tabel, yaitu sebesar 17.334 dengan signifikansi 0.000 ( $< 0,05$ ).

### Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan linier antara satu variabel dependen (terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Uji ini digunakan dalam analisis regresi berganda untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

**Tabel 10** Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	0.697 <sup>a</sup>	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.697 atau 69,7%. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen, variable moderasi dan variable dependen memiliki pengaruh yang kuat. Hal tersebut sesuai dengan tabel interpretasi korelasi dibawah ini.

**Tabel 11** Interpretasi Koefien Korelasi

<b>Interpretasi Kisaran Nilai Koefisien Korelasi</b>	<b>Nilai Korelasi (Hubungan Variabel X dan Y)</b>
0.00 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang / cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber: Data diolah (2025)

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Dengan kata lain, uji ini mengukur seberapa baik model regresi dalam menggambarkan atau memprediksi data yang ada.

**Tabel 12** Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
1	0.697 <sup>a</sup>	0.485	0.464	.908	1.741

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.485 atau 48,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan dapat menjelaskan 48,5% variasi variabel Kinerja Pegawai. Sementara sisanya yaitu 51,5%, dijelaskan oleh variabel lain.

## Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (Z), Kepemimpinan\*Budaya Organisasi (X1Z), dan Lingkungan Kerja\*Budaya Organisasi (X2Z) terhadap Kinerja Pegawai, dengan menggunakan aplikasi olah data SPSS versi.

### **Hipotesis pertama: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang efektif memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai mekanisme, termasuk komunikasi yang efektif, motivasi, pengambilan keputusan yang tepat, pembinaan dan pengembangan, serta kepedulian terhadap pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Huda & Abdullah, 2022), (Hasan Ubaidillah, 2022; Putri et al., 2024; Rio Adi Saputra, 2024) yang menyatakan bahwasannya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan dalam penelitian ini dibangun melalui empat indikator yaitu 1. Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leader*), 2. Kepemimpinan Pendukung (*Supportive Leadership*), 3. Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*), 4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi (*Achievement Oriented Leadership*). Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai diperoleh dari indikator pertama Kepemimpinan Pengarah (*Directive Leader*). Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan Sangat Setuju dengan salah satu pernyataan di kuisioner (X1.1.1) sebagai berikut "*Pemimpin dapat memberikan arahan kerja yang jelas dan spesifik*". Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Widiyantoro Basuki, SH. memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemimpin yang kompeten mampu mengartikulasikan visi dan misi organisasi dengan jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta membuka ruang bagi partisipasi ide-ide dari pegawai. Gaya kepemimpinan yang memotivasi pegawai mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sementara pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dapat menjaga stabilitas organisasi.

### **Hipotesis kedua: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa baik indikator lingkungan kerja fisik maupun non fisik tidak mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian atau perubahan kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja tidak menjadi variabel determinan yang relevan dalam memengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hartati et al., 2020; Oktavia & Firdaus, 2023; Taris Dwi Wulandari 1), Kumara Adji Kusuma \*, 2023), (Ningsih et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibangun melalui tiga indikator yaitu 1. Suasana kerja, 2. Hubungan dengan rekan kerja, 3. Tersedianya fasilitas kerja. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai diperoleh dari indikator kedua Hubungan dengan rekan kerja. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan Sangat Setuju dengan salah satu pernyataan di kuisioner (X2.2.1) sebagai berikut "*Hubungan antar pegawai di tempat kerja harmonis dan*

*mendukung*". Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar pegawai yang harmonis dan mendukung di tempat kerja memiliki kontribusi terbesar terhadap lingkungan kerja, meskipun pengaruhnya secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai bersifat negatif dan tidak signifikan. Dalam kenyataan di lapangan, hubungan antar pegawai yang baik memang membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, namun tidak cukup memberikan dampak besar terhadap perubahan atau peningkatan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa elemen-elemen sosial dalam lingkungan kerja lebih berfungsi sebagai penunjang kenyamanan kerja daripada sebagai faktor utama dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

**Hipotesis ketiga: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi budaya organisasi.**

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan mediasi Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya, budaya organisasi yang diterapkan dapat memperkuat pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan mendorong kinerja optimal dari setiap individu. Budaya organisasi yang efektif mengintegrasikan visi dan misi dengan perilaku sehari-hari pegawai, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, kepemimpinan yang diterapkan oleh Bapak Widiyantoro Basuki, SH. mampu menciptakan budaya organisasi yang mendukung, memperkuat nilai-nilai organisasi, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

**Hipotesis keempat: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mediasi budaya organisasi.**

Lingkungan Kerja dengan mediasi Budaya Organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, lingkungan kerja telah memenuhi standar minimum yang memadai untuk mendukung aktivitas pegawai. Namun, hasil penelitian tetap menunjukkan bahwa kondisi ini tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui mediasi budaya organisasi. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja yang tersedia dianggap sudah cukup memadai sehingga tidak menjadi perhatian utama pegawai dalam meningkatkan kinerja. Fenomena ini juga menggambarkan bahwa di organisasi tersebut, perhatian terhadap lingkungan kerja mungkin telah mencapai titik jenuh, sehingga tidak menjadi faktor yang mampu memengaruhi kinerja secara signifikan.

**Hipotesis kelima: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.**

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja pegawai. Nilai-nilai, norma, dan praktik yang baik dalam budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan pegawai, dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih baik terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (A et al., 2022; Alfian & Susanti, 2023; Saputra et al., 2023) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Budaya organisasi dalam penelitian ini dibangun melalui lima indikator yaitu 1. Pembelajaran, 2. Pengambilan Keputusan, 3. Partisipatif, 4. Dukungan, 5. Kolaborasi. Hasil kuisioner menunjukkan bahwa kontribusi terbesar terhadap kinerja pegawai diperoleh dari indikator ketiga yaitu Dukungan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang menyatakan Setuju dengan salah satu pernyataan di kuisioner (M.4.1) sebagai berikut "*Onganisasi memberikan dukungan dan bimbingan terhadap pegawai untuk berhasil dalam pekerjaan*". Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, khususnya melalui indikator Dukungan, memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif, meskipun pengaruhnya terhadap kinerja pegawai bersifat negatif dan signifikan. Dukungan yang diberikan organisasi, seperti bimbingan terhadap pegawai untuk berhasil dalam pekerjaan, membantu membangun rasa keterlibatan dan kenyamanan kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa meskipun dukungan organisasi mendukung suasana kerja yang positif, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini tetap signifikan namun bersifat negatif.

### **Simpulan dan Saran**

Sesuai dengan hasil olah data tentang pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai variable moderasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo, maka kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kepemimpinan dengan mediasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
4. Lingkungan Kerja dengan mediasi Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian mendatang dapat memperdalam pemahaman mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan mempertimbangkan beberapa aspek. Pertama, penelitian kualitatif melalui wawancara mendalam dengan berbagai tingkatan pegawai dapat memberikan wawasan yang lebih kaya tentang bagaimana budaya organisasi secara konkret memengaruhi hubungan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan kinerja. Kedua, studi longitudinal dapat dilakukan untuk mengamati perubahan dalam variabel-variabel penelitian dari waktu ke waktu, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika pengaruh dan peran moderasi budaya organisasi. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel, misalnya dengan menambahkan faktor-faktor seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di konteks dinas tersebut.

### **Ucapan Terimakasih**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan memberikan kontribusi dalam penyelesaian artikel ilmiah ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pembimbing, rekan-rekan sejawat, serta keluarga yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan moral, dan material. Tak lupa, apresiasi diberikan kepada semua responden yang telah meluangkan waktu untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang.

## Referensi

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Aldi, E. C., & Yasin, M. (2023). Analisis Struktur Kinerja Kluster Industri Unggulan Di Kabupaten Sidoarjo. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 1(3), 115–123.
- Alfian, & Susanti, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4.
- Feri Bagus Saputra, Hasan Ubaidillah, V. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sixma Mega Utama. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Hasan Ubaidillah, L. F. A. (2022). PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO. 1.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21–30.
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2, 9–19.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>
- Putri, A. N., Ubaidillah, H., & Umsida, S. (2024). Analisis Lingkungan Kerja, Loyalitas, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Tas Dan Koper

(Intako) Tanggulangin Sidoarjo. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1323–1340. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11785>

Rahmat, R., & Ubaidillah, H. (2023). Evaluation of Employee Performance on Work Involvement Organizational Support and Competence with Intervening Variables Job Satisfaction at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. *UMSIDA Preprints Server*, 1–16.

Rio Adi Saputra, H. U. (2024). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN VILLAGE GOVERNMENT IN JABON DISTRICT*. 7.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>

Saputra, D., Parashakti, R. D., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lapangan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 1–14. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.134>

Sesana, I. P. (2022). Efektifitas Penggunaan Aplikasi Google Form Dalam Pelaksanaan PAT Berbasis Online Di SMKN 1 Tembuku. *Widyadewata*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47655/widyadewata.v3i1.4>

Sunarsi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>

Taris Dwi Wulandari 1), Kumara Adji Kusuma \*, 2). (2023). *Role of Competence, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Bank BNI in Sidoarjo*. 1–12.