

Analysis Of The Influence Of Personality And Organizational Climate On Leadership In The Department Of Industry, Trade, Energy And Mineral Resources Of North Sumatera Province

Analisis Pengaruh Kepribadian Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepemimpinan Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara

Amelia Putri ¹⁾; Eli Delvi Yanti ²⁾; Abdi Setiawan ³⁾

¹⁾Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi

²⁾ Department of Management, Faculty of Social Sciencens, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email: ¹⁾ amekptr4@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [06 Mei 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [30 Juli 2026]

KEYWORDS

Personality, Organizational
Climate, Leadership.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh kepribadian dan iklim organisasi terhadap kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif, Teknik analisis data yaitu regresi linear berganda dengan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Sampel dalam penelitian ini sebagai 68 pegawai. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dilihat dari hasil t_{hitung} ($2.948 > 1.997138$) t_{tabel} dengan sig. $0.004 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H1. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dilihat dari hasil t_{hitung} ($3.203 > 1.997138$) t_{tabel} dengan sig. $0.002 < 0,05$ sehingga hasil menerima H2. Kepribadian dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dilihat dari hasil F_{hitung} $12.014 > F_{tabel}$ 3.14 dan sig. $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan H3 diterima.

ABSTRACT

This study aims to influence personality and organizational climate on leadership in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province. The research method used is quantitative, the data analysis technique is multiple linear regression with data processing using the SPSS version 25 program. The sample in this study was 68 employees. Primary data collection used a questionnaire. The results of the study indicate that personality has a positive and significant partial effect on leadership in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province seen from the results of t count ($2.948 > 1.997138$) t table with sig. $0.004 < 0.05$ so that the results of the study accept H1. Organizational Climate has a positive and significant partial effect on leadership in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province seen from the results of t count ($3.203 > 1.997138$) t table with sig. $0.002 < 0.05$ so that the results accept H2. Personality and Organizational Climate have a significant simultaneous influence on leadership in the Department of Industry, Trade, Energy and Mineral Resources of North Sumatera Province as seen from the results of F count $12.014 > F$ table 3.14 and sig. $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that H3 is accepted.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan adalah suatu proses dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain dan mampu menjadi panutan dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut, serta mencapai tujuan yang lebih realistis dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan (Siregar, 2023). Menurut (Bass & Riggio, 2021) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan cara menginspirasi, memotivasi, serta menumbuhkan komitmen dan potensi bawahan melalui perubahan nilai, keyakinan dan aspirasi individu demi kepentingan organisasi. Sedangkan, Menurut (Mu'ah et al., 2023) kepemimpinan diartikan sebagai suatu alat atau proses dalam sebuah organisasi untuk membuat orang lain mau melakukan sesuatu dengan sukarela demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Northouse, 2025), menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin. Teori sifat ini berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Menurut (Mu'ah et al., 2023) mengemukakan bahwa menurut teori situasi ini setiap orang

bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja karena seseorang yang mempunyai kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu.

Kepemimpinan sangat penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kerja yang langsung berdampak pada pembangunan daerah. Menurut Fiedler teori kontingensi dalam (Zou, 2023), Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada jabatan atau posisi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi serta karakteristik individu. Menurut (Setiawan, 2018), Kepemimpinan merupakan salah satu fenomena yang paling mudah untuk diobservasi, namun menjadi salah satu hal yang paling sulit untuk dipahami. Menurut *trait*, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan berakar pada karakteristik pribadi pemimpin seperti integritas, kecerdasan, kepercayaan diri, serta kemampuan sosial. Pemimpin yang memiliki sifat tersebut cenderung lebih mudah dalam membangun pengaruh dan otoritas (Northouse, 2025).

Selain teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedler, Yukl dalam (Ghufron, 2020) juga mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dapat meningkatkan kinerja kelompok karena dapat mempengaruhi kerja tim. Sedangkan teori Verrom dan Yetton dalam (Ghufron, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan dan prestasi disebabkan oleh perilaku bawahan yang pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku atasan, karakteristik dan faktor lingkungan. Menurut Batubara dalam (Pebrina & Yanti, 2024), mendefinisikan kepemimpinan merupakan sarana untuk mengarahkan segenap kekuatan dibawahnya sehingga secara bersama-sama mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil observasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara diketahui bahwa masih terdapat pemimpin yang memiliki kestabilan emosi rendah, kurang terbuka terhadap ide baru, serta belum merasakan dukungan dan keadilan yang memadai dari organisasi, yang secara keseluruhan dapat memengaruhi kualitas kepemimpinan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan di lingkungan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara masih perlu mendapatkan perhatian serius. Indikasi lemahnya stabilitas emosi, kurangnya keterbukaan terhadap perubahan, serta minimnya dukungan organisasi mengisyaratkan bahwa adanya kesenjangan antara perilaku kepemimpinan ideal dengan realita di lapangan. Fenomena ini menunjukkan bahwa karakter kepribadian pemimpin dan persepsi terhadap iklim organisasi berpotensi memengaruhi pemimpin dalam mengarahkan, mengkoordinasikan dan memotivasi pegawai.

Menurut Badeni dalam (Syahputri, 2022), menyatakan kepribadian “mengacu pada keunikan yang dimiliki seseorang dalam berbagai aspek, sifat, dan perilaku yang khas yang ditampilkan seseorang ketika menghadapi orang lain, suatu objek, atau peristiwa”. Sedangkan menurut Kartika dalam (Wicaksono dan Dermawan, 2020), “kepribadian merupakan tingkah laku khas dan sifat seseorang yang membuatnya berbeda dengan orang lain”. Fenomena yang terjadi di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara tentang kepribadian, ternyata masih perlu ditingkatkan dalam hal pengendalian emosi, ketegasan, dan kedisiplinan waktu.

Iklim organisasi adalah persepsi bersama para anggota mengenai lingkungan kerja mereka yang menjadi dasar bagaimana mereka berperilaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2021). Menurut (Bass dan Riggio, 2021) merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Diketahui bahwa sebagian besar pegawai menilai bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung, terutama dalam hal dukungan pimpinan, keadilan, serta pemberian otonomi kerja.

Peneliti melakukan pra survey terhadap 20 pegawai dan menemukan beberapa fenomena masalah terkait dengan variabel yang akan diteliti yaitu kepemimpinan yang dijalankan sudah cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan dalam hal pengendalian emosi, ketegasan, dan kedisiplinan waktu. kepribadian pegawai masih perlu diperkuat terutama dalam kestabilan emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman baru. Iklim organisasi juga belum sepenuhnya mendukung, terutama dalam aspek dukungan pimpinan, otonomi kerja, dan keadilan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain dan mampu menjadi panutan dalam interaksi antara pemimpin dan pengikut, serta mencapai tujuan yang lebih realistis dan komitmen bersama untuk mencapai tujuan (Siregar, 2023). Menurut (Bass & Riggio, 2021) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dengan cara menginspirasi, memotivasi, serta menumbuhkan komitmen dan potensi bawahan melalui perubahan nilai, keyakinan dan aspirasi individu demi kepentingan organisasi. Menurut *trait*, faktor yang mempengaruhi kepemimpinan berakar pada karakteristik pribadi pemimpin seperti integritas, kecerdasan, kepercayaan diri, serta kemampuan sosial.

Pemimpin yang memiliki sifat tersebut cenderung lebih mudah dalam membangun pengaruh dan otoritas (Northouse, 2025). Menurut (Mu'ah et al, 2023) kepemimpinan diartikan sebagai suatu alat atau proses dalam sebuah organisasi untuk membuat orang lain mau melakukan sesuatu dengan sukarela demi tercapainya tujuan organisasi. Menurut (Northouse, 2025), menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin. Teori sifat ini berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Menurut (Mu'ah et al, 2023) mengemukakan bahwa menurut teori situasi ini setiap orang bisa menjadi pemimpin, tetapi dalam situasi tertentu saja karena seseorang yang mempunyai kelebihan-kelebihan yang diperlukan dalam situasi itu. Menurut Fiedler teori kontingensi dalam (Zou, 2023), Kepemimpinan yang efektif tidak hanya bergantung pada jabatan atau posisi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi serta karakteristik individu. Selain teori kontingensi yang dikemukakan oleh Fiedler, Yukl dalam (Ghufron, 2020) juga mengemukakan bahwa perilaku pemimpin dapat meningkatkan kinerja kelompok karena dapat mempengaruhi kerja tim. Sedangkan teori Verrom dan Yetton dalam (Ghufron, 2020) mengemukakan bahwa kepuasan dan prestasi disebabkan oleh perilaku bawahan yang pada gilirannya dipengaruhi oleh perilaku atasan, karakteristik dan faktor lingkungan.

Kepribadian

Menurut (Bass & Riggio, 2021) kepribadian (*personality*) merupakan kumpulan karakteristik psikologis yang relatif stabil yang memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan dan berperilaku. Sedangkan menurut Kasmir dalam (Syahputri, 2022), kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Kemudian menurut Robbins dalam (Syahputri, 2022), kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem psikologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi bersama para anggota mengenai lingkungan kerja mereka yang menjadi dasar bagaimana mereka berperilaku dalam organisasi (Robbins & Judge, 2021). Menurut (Bass & Riggio, 2021) merupakan suasana psikologis yang dirasakan oleh anggota organisasi dalam menjalankan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Rusiadi & Subianto, 2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Metode ini menggunakan program SPSS versi 25. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 68 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas.

Tabel 1. Uji Validitas Data

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Correlation	r-tabel	Hasil
Kepribadian (X ₁)	X _{1.1}	0,806	0,235	Valid
	X _{1.2}	0,746		Valid
	X _{1.3}	0,608		Valid
	X _{1.4}	0,669		Valid
	X _{1.5}	0,610		Valid
	X _{1.6}	0,620		Valid
	X _{1.7}	0,662		Valid
	X _{1.8}	0,600		Valid
	X _{1.9}	0,676		Valid

	X _{1.10}	0,639		Valid
Iklim Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,712	0,235	Valid
	X _{2.2}	0,577		Valid
	X _{2.3}	0,751		Valid
	X _{2.4}	0,525		Valid
	X _{2.5}	0,513		Valid
	X _{2.6}	0,656		Valid
	X _{2.7}	0,629		Valid
	X _{2.8}	0,670		Valid
	X _{2.9}	0,585		Valid
	X _{2.10}	0,695		Valid
	X _{2.11}	0,579		Valid
	X _{2.12}	0,632		Valid
Kepemimpinan (Y)	Y ₁	0,709	0,235	Valid
	Y ₂	0,697		Valid
	Y ₃	0,608		Valid
	Y ₄	0,661		Valid
	Y ₅	0,666		Valid
	Y ₆	0,651		Valid
	Y ₇	0,643		Valid
	Y ₈	0,741		Valid

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item – Total Correlation pada butir pernyataan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,235.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

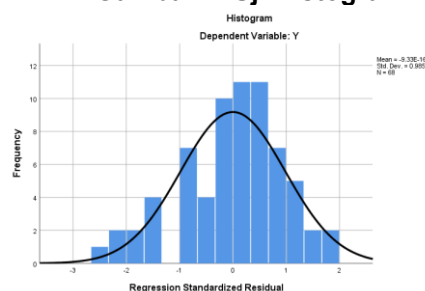
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	N of Items	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,762	0,6	11	11
Iklim Organisasi (X2)	0,754	0,6	13	13
Kepemimpinan (Y)	0,766	0,6	9	9

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang diteliti $> 0,7$ sehingga data bersifat reliabel.

Uji Normalitas

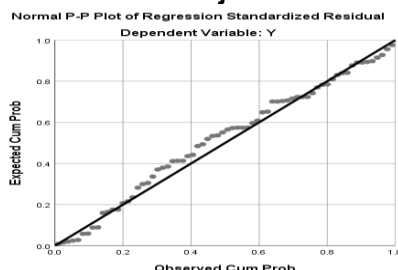
Gambar 1. Uji Histogram



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, Dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan cembung di tengah.

Gambar 2. Uji P-P Plot



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 68 buah titik memencar di sekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban dari responden sudah terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02537904
	Absolute	.078
	Positive	.047
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
Test distribution is Normal.		
Calculated from data.		
a. Lilliefors Significance Correction.		
b. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan pada uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang telah diolah yaitu sebesar 0,200. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variable independent. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Adapun perhitungan nilai tolerance atau VIF dengan program SPSS 25

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.229	5.935		.544	.588		
	Kepribadian	.333	.113	.320	2.948	.004	.955	1.047
	Iklim	.323	.101	.347	3.203	.002	.955	1.047
	Organisasi							
a. Dependent Variable: Kepemimpinan								

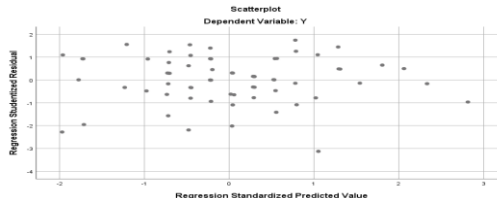
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independent adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa variabel tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan gambar terlihat grafik scatterplot di atas bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3.229	5.935	
	Kepribadian	.333	.113	.320
	Iklim Organisasi	.323	.101	.347
a. Dependent Variable: Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linear berganda yang mempunyai formulasi:

$$Y: 3.229 + 0.333X_1 + 0.323X_2 + e$$

Pemahaman dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai constant (a) yang diperoleh sebesar 3.229 maka bisa diartikan jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Iklim Organisasi (X2), jika tanpa Kepribadian dan Iklim Organisasi Tingkat Kepemimpinan sudah ada sebesar 3.229
- Nilai koefisien Regresi variabel Kepribadian (X1) bernilai positif (+) sebesar 0.333, maka dapat diartikan jika variabel Kepribadian (X1) meningkat maka variabel Kepemimpinan (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya
- Nilai koefisien Regresi variabel Iklim Organisasi (X2) bernilai positif (+) sebesar 0.323, maka dapat diartikan jika variabel Iklim Organisasi (X2) meningkat maka variabel Kepemimpinan (Y) akan meningkat, begitu juga sebaliknya

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.229	5.935		.544
	Kepribadian	.333	.113	.320	2.948
	Iklim Organisasi	.323	.101	.347	3.203
a. Dependent Variable: Kepemimpinan					

Sumber: Output SPSS 25

1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kepemimpinan
Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} (2.948) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.004) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan
2. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepemimpinan
Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} (3.203) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.002) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya variabel Iklim Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan

Uji F

Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.849	2	56.425	12.014	.000 ^b
	Residual	305.269	65	4.696		
	Total	418.118	67			
a. Dependent Variable: Kepemimpinan						
b. Predictors: (Constant), Kepribadian, Iklim Organisasi						

Sumber: Output SPSS 25

Dari tabel 8 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 12.014 dengan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai F_{tabel} untuk $df = (3.14)$. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (12.014) > F_{tabel} (3.14)$ dan nilai signifikan $(0.000) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kepribadian (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan.

Uji Determinasi (R^2)

Berikut hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.270	.247	2.16713
a. Predictors: (Constant), Kepribadian, Iklim Organisasi				
b. Dependent Variable: Kepemimpinan				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa Angka Adjusted R square 0.247 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 24.7% Kepemimpinan dapat dijelaskan dan diperoleh dengan Kepribadian dan Iklim Organisasi, sedangkan sisanya $100\% - 24.7\% = 75.3\%$ oleh variabel yang lain yang tidak diketahui peneliti.

Pembahasan

Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Kepribadian memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar $(2.948) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.004) < (0,05)$.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Kepribadian meningkat, maka Kepemimpinan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan secara terpisah oleh (Parr & Bernthal, 2016), (Do et al., 2020) dan (Amperawan et al., 2017) dimana pada penelitian mereka masing-masing memberikan kesimpulan bahwa kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.

Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Iklim Organisasi memiliki Pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar $(3.203) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.002) < (0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika Iklim Organisasi meningkat, maka Kepemimpinan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Villavicencio & Palacios, 2025) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.

Pengaruh Kepribadian (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kepemimpinan

Hasil dari hipotesis ketiga: "Kepribadian dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral". Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif sebesar $F_{hitung} 12.014$ dan $(3.14) F_{tabel}$ dan signifikan $(0.000) < (0.05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa seluruh variabel atau Kepribadian dan Iklim Organisasi meningkat secara bersama-sama maka Kepemimpinan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Bass & Riggio, 2021), yang mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, antara lain: kepribadian pemimpin (personality traits), nilai dan moralitas (values and morality), iklim dan budaya organisasi (organizational climate and culture), hubungan sosial dan komunikasi (social relations and communication) dan visi dan tujuan bersama (vision and shared goals). Teori ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Valdez & Villa, 2019) yang menunjukkan bahwa kepribadian dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh kepribadian dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepemimpinan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan masih terdapat pemimpin yang memiliki kestabilan emosi rendah, kurang terbuka terhadap ide baru, serta belum merasakan dukungan dan keadilan yang memadai dari organisasi, yang secara keseluruhan dapat memengaruhi kualitas kepemimpinan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka di dalam penelitian ini dapat diambil beberapa Kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar $(2.948) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.004) < (0.05)$
2. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber daya Mineral Provinsi Sumatera Utara dengan nilai regresi sebesar $(3.203) > (1.997138) t_{tabel}$ dan signifikan $(0.002) < (0.05)$
3. Diperoleh nilai Fhitung sebesar 12.014 dengan $\alpha = 5\%$, sedangkan nilai Ftabel untuk $df = 3.14$. dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa Fhitung $(12.014) > F_{tabel} (3.14)$ dan nilai signifikan $(0.000) < (0.05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Kepribadian (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian, berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, untuk meningkatkan pengembangan kepribadian pegawai terutama dalam aspek tanggungjawab dan keterbukaan melalui pelatihan. Hal ini penting karena kepribadian yang baik akan mendukung kepemimpinan dalam organisasi.
2. Disarankan kepada pimpinan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, untuk menciptakan iklim organisasi yang lebih kondusif dengan meningkatkan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta memperkuat budaya Kerja yang suportif dan transparan.
3. Untuk meningkatkan kepemimpinan melalui penguatan integritas dan komunikasi yang terbuka. Hal ini dapat dilakukan dengan menjadi bersikap adil dalam pengambilan Keputusan, mengikuti pelatihan kepemimpinan secara berkala, serta membangun komunikasi dua arah dengan pegawai melalui rapat evaluasi dan diskusi rutin. Selain itu, pimpinan juga perlu memberikan apresiasi atas kinerja pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang baik dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amperawan, D. L., Hendriani, S., & Marzolina, M. (2017). Pengaruh Kepribadian dan Budaya Organisasi Terhadap Kepemimpinan dan Organizational Citizenship Behavior Pada Dosen UIN Suska Riau. *Jurnal Psikologi*
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2021). *Transformational Leadership* (3rd ed.). NewYork: Psychology Press
- Do, M. H., & Minbashian, A. (2020). Higher-order personality factors and leadership outcomes: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*
- Ghufron, G. (2020). *Teori-Teori Kepemimpinan. Fenomena*
- Mu'ah, M. M., Indrayani, T. I., Masram, H., MM, M. P., & Sulton, M. (2023). *Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada-Pers.
- Northouse, P. G. (2025). *Leadership: Theory And Practice*. Sage Publications.
- Parr, A. D., Lanza, S. T., & Bernthal, P. (2016). *Personality Profiles Of Effective Leadership Performance In Assessment Centers*. Human Performance
- Pebrina, L., & Yanti, E. D. (2024). Analisis Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero). *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* 17th Global Edition. Lego, Italy: Pearson.
- Rusiadi, R. H., & Subiantoro, N. (2020). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan (Konsep, Kasus Dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisres)*. Medan: USU Press. ISBN
- Setiawan, A. (2018). Analisis Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Rektor UNPAB Medan: Abdi Setiawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik (Jepa)*
- Siregar, E. (2023). *Buku Ajar Kepemimpinan*.
- Syahputri, T. (2022). *Pengaruh Pengetahuan, Kepribadian, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kota Binjai (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains)*.
- Valdez, C. C., & Villa, D. C. (2019). *Personality Traits, Organizational Climate, Leadership Style And Job Satisfaction Of Selected Government Employees In Aurora Zamboanga Del Sur: A Correlational Study*. *International Journal Of Advanced Research And Publications*

- Villavicencio-Morales, K., & Palacios Zamora, K. V. (2025). Influence Of Organisational Climate On Leadership: A Quantitative Analysis Of The Work Environment Perceptions In Ecuador. *Ianna Journal Of Interdisciplinary Studies*
- Wicaksono, H., & Dermawan, M. K. (2020). Alat Ukur Tingkat Radikalisme Berdasarkan Penilaian Kepribadian. *Deviance Jurnal Kriminologi*