

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA
ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Disusun oleh :

EVI LIANASARI
NPM. 230202000037

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
SEMARANG
2024**

SURAT KETERANGAN SIAP UJI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dr. ROKHMAD BUDIYONO, S.Pd., MM

Jabatan : Dosen Pembimbing

Menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : EVI LIANASARI

Nomor Pokok Mahasiswa : 230202000037

Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)

Program Studi : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH KOTA SEMARANG

Sesuai denan peraturan dan ketentuan tentang Pedoman Penyusunan Skripsi, maka laporan Skripsi yang telah disusun mahasiswa tersebut diatas telah dinyatakan SIAP UJI sesuai dengan tata cara dan ketentuan pelaksanaan ujian Skripsi yang telah ditetapkan.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang,2024

Dosen Pembimbing

(Dr. ROKHMAD BUDIYONO, S.Pd., MM)
NIDN. 0602046903

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Evi Lianasari
Nomor Pokok Mahasiswa : 230202000037
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH KOTA SEMARANG
Dosen Pembimbing : Dr. ROKHMAD BUDIYONO, S.Pd., MM.

Menyatakan bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan dan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang,.....2024

EVI LIANASARI
NPM. 230202000037

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : EVI LIANASARI
Nomor Pokok Mahasiswa : 230202000037
Jenjang Studi : STRATA SATU (S1)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH KOTA SEMARANG
Dosen Pembimbing : Dr. ROKHMAD BUDIYONO, S.Pd., MM.

Mengetahui Semarang,2024
Ketua, Dosen Pembimbing

Cahyani Tunggal Sari, SE, MA,MM **Dr. Rokhmad Budiyo, S.Pd., MM**

NIDN 0603108402

NIDN. 0602046903

ABSTRAK

Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu instansi guna mencapai tujuannya, baik kantor pemerintah maupun swasta. Agar suatu lembaga atau instansi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut memiliki SDM yang berkualitas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah explarasi, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang. Dalam penelitian ini terdapat 41 responden dengan penentuan sample menggunakan sensus / sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas

Untuk mengetahui hal tersebut digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3), mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 73,506 \geq F_{tabel} 2,70$ dan nilai signifikansi $F = 0,000 \leq 0,05$. Selain itu nilai adjusted R Square sebesar 0,856 atau 85,6 %. Dari hasil uji t diketahui bahwa secara parsial indikator kepemimpinan (X1) nilai t hitung sebesar $2,733 \geq$ nilai t tabel 1,980 dan nilai sig $0,041 \leq 0,05$, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator budaya organisasi (X2), nilai t hitung sebesar $2,190 \geq$ nilai t table 1,980 dan nilai sig = $0,042 \leq 0,05$, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja (X3), nilai t hitung sebesar $6,158 \leq$ nilai t tabel 1,980 dan nilai sig = $0,000 \leq 0,05$, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran dari penelitian ini, untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai, maka yang perlu diperhatikan oleh Pemerintah Kota Semarang, yaitu variabel kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3), karena dari ketiga variabel tersebut sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Budaya Organisa, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Alloh SWT, yang telah melimpahkan Berkahdan Karunia-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH KOTA SEMARANG” dapat terselesaikan dengan baik

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak kepada penulis maka skripsi ini tidak akan terwujud. Banyak pihak yang terlibat yang telah membantu penyelesaian skripsi ini baik secara moril maupun spiritual maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Walikota Pemerintah Kota Semarang yang telah memberikan kesempatan belajar kepada penulis.
2. Ibu Cahyani Tunggal Sari, SE, MA, MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh pendidikan Sarjana Ekonomi.
3. Bapak Natoil S.Ag, MM Selaku ketua Program studi yang telah memebrikan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Dr. Rokhmad Budiyo, S.Pd., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Dosen dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah banyak membekali ilmu dan wawasan serta banyak membantu penulis selama menempuh studi keserjanaan;
6. Segenap handai taulan seperjuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun spirituil selama penulis menyelesaikan studi keserjanaan;
7. Seluruh Pegawai bagian Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan skripsi ini dan karena penulis menyadari bahwa skripsi jauh dari kata sempurna, penulis mohon kritik dan saran untuk kesempurnaan penulisan karya ilmiah dimasa-masa yang akan datang.

Semarang, September, 2024

Evi Lianasari
NPM. 230202000037

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul.....	i
Keterangan Siap Uji	ii
Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Pengesahan Skripsi	iv
Pengesahan Kelulusan Skripsi	v
Abstrak	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Lampiran	xi
I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Kegunaan Penelitian	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.2. Penelitian Terdahulu	27

2.3.Kerangka Pemikiran	30
2.4. Hipotesis	31
III. METODE PENELITIAN	
3.1.Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	33
3.3. Metode Pengumpulan Data	36
3.4. Metode Analisis	40
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1.Hasil Penelitian.....	46
4.2.Pembahasan	64
V. PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran	69

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja sumber daya manusia (SDM), merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil. Agar suatu perusahaan/ lembaga atau instansi dapat dikelola dengan baik dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka organisasi tersebut memiliki SDM yang berkualitas.

Kepemimpinan sangat dibutuhkan guna membentuk organisasi yang efektif dan efisien, karena peranan kepemimpinan juga dapat mendorong pada prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan pemimpin merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi Griffin dalam Wayan Gede Supartha (2006). Kepemimpinan dengan pendekatan baru sangat dibutuhkan untuk menghadapi perubahan yang sangat cepat, baik di dalam maupun diluar lingkungan.

Dengan demikian dibutuhkan kepemimpinan yang baik dan mampu memberdayakan pegawai dan organisasi ke dalam suatu perubahan cara berpikir, pengembangan visi, pengertian dan pemahaman tentang tujuan organisasi serta membawa perubahan yang tidak henti-henti akan terus menerus dengan pengolahan aktifitas kerja dengan memanfaatkan bakat, keahlian, kemampuan ide dan pengalaman sehingga setiap pegawai merasa

terlibat dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Dubrin (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi orang banyak melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Nimran (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki.

Budaya organisasi (*corporate culture*) merupakan aplikasi dari budaya organisasi (*organizational culture*) terhadap badan usaha atau perusahaan Ndraha (2005 : 4) sedangkan menurut Marcoulides dan Heck dalam Brahmasari (2004 : 16) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dri tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan.

Disiplin kerja sangat penting baik bagi individu yang bersangkutan maupun organisasi. Karena dengan disiplin pribadi akan mempengaruhi kinerja pribadi seseorang. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang

bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah sikap dari seseorang/kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. M.Sinungan (1997). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat Siagian (2003).

Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Handoko (2000). Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu Sumber Daya Manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai

cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kota Semarang sebagai ibukota Jawa Tengah, Indonesia, menjadi pusat industri dan perdagangan yang sangat vital, menjadikan Kota Semarang memiliki dinamika penduduk, social, budaya dan bisnis yang berkembang cepat. Dengan padatnya penduduk dan berkembangnya bisnis serta perubahan lingkungan yang sangat cepat maka kota Semarang dituntut memiliki pemerintahan daerah yang harus memiliki pelayanan yang prima dari semua aspek. Dengan keadaan tersebut dalam aktivitasnya mempunyai banyak kendala dan menghadapi masalah pelayanan dan kinerja pegawai di Pemkot Kota Semarang. Sebagai kantor pelayanan yang mempunyai pegawai cukup banyak, Kota Semarang dituntut untuk meningkatkan kualitas pegawainya artinya pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, memiliki kemampuan dalam melayani, memenuhi kebutuhan serta menanggapi keluhan masyarakat, sehingga kinerja pegawai yang baik akan meningkat dan memberikan pelayanan yang baik.

Penilaian pegawai dalam menunjang dilingkungan Tata Usha Pemerintah Kota Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekap Presentase Ketidakhadiran Pegawai di Lingkunga Tata Usah Pemkot Kota Semarang Tahun 2021 - 2023

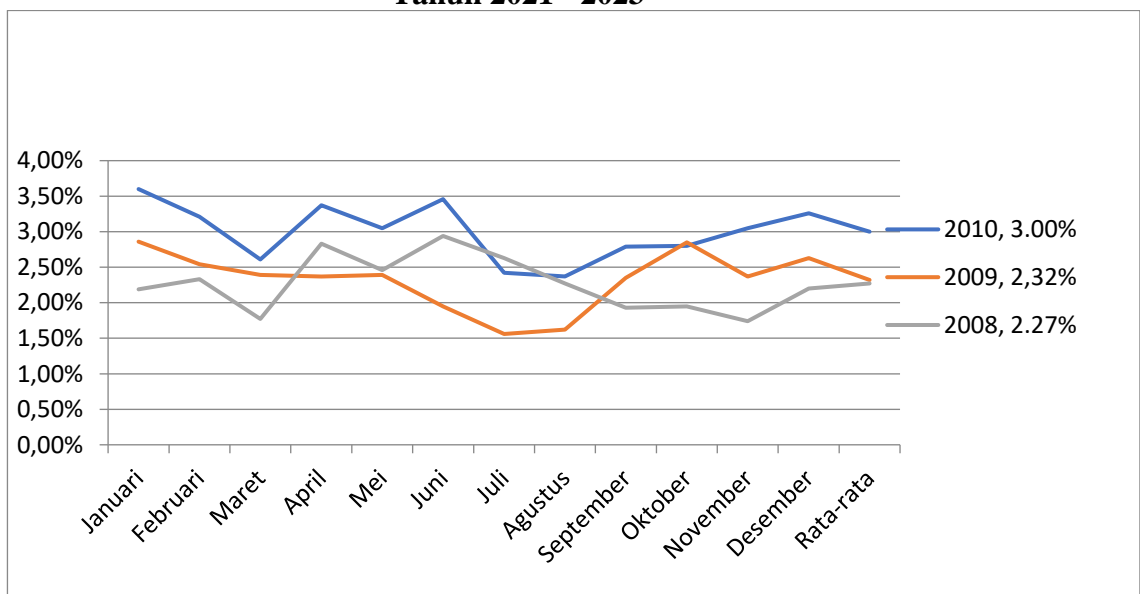
No	Bulan	2021	2022	2023
1	Januari	2,19%	2,86%	3,60%
2	Februari	2,33%	2,54%	3,21%

3	Maret	1,77%	2,39%	2,61%
4	April	2,83%	2,37%	3,37%
5	Mei	2,46%	2,39%	3,05%
6	Juni	2,94%	1,95%	3,46%
7	Juli	2,63%	1,56%	2,42%
8	Agustus	2,27%	1,62%	2,37%
9	September	1,93%	2,35%	2,79%
10	Oktober	1,95%	2,85%	2,80%
11	November	1,74%	2,37%	3,05%
12	Desember	2,20%	2,63%	3,26%
	Rata-rata	2,27%	2,32%	3,00%

Sumber : Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah pegawai tidak masuk dari tahun 2021 sampai 2023 mengalami peningkatan dari 2,27% menjadi 3,00%. Untuk mengetahui perkembangan ketidakhadiran pegawai Lingkungan Tata Usaha Kota Semarang tahun 2021–2023, lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 1.1
Grafik Rekap Ketidakhadiran
Pegawai Tata Usaha Kota Semarang
Tahun 2021 - 2023



Sumber : Tata Usaha Kota Semarang, 2024

Realitas kedisiplinan pegawai adalah bukti awal dari permasalahan kinerja pegawai. Hal ini dapat terjadi oleh faktor-faktor psikis mentalis pegawai seperti budaya organisasi dan kepemimpinan yang kurang kondusif, serta disiplin kerja yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Untuk mengukur tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat melalui unsur-unsur tersebut yang meliputi: Presensi (tingkat kehadiran), Disiplin Kerja, Kerja Sama, dan Tanggung Jawab.

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Presensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui :

- a. Kehadiran pegawai ditempat kerja.
- b. Ketepatan karyawan datang atau pulang
- c. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Dengan adanya tingkat presensi yang baik maka dapat meningkatkan disiplin pegawai. Disiplin sangat penting baik bagi individu yang bersangkutan karena dengan disiplin pribadi akan mempengaruhi kinerja pribadi seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya, apabila anggota organisasi yang bersangkutan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Dessler (2000 : 375)

Dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai menunjukkan penurunan. Hal ini dapat menjadikan perusahaan kesulitan untuk memacu kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai terus menurun dan hal lain yang di khawatirkan adalah tidak bisa bersaingnya perusahaan itu dengan perusahaan lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tentang kepemimpinan, kedisiplinan, budaya organisasi dan kinerja pegawai Lingkungan Tata Usaha Kota Semarang dengan judul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMKOT KOTA SEMARANG**”

1.2 Rumusan Masalah

Disiplin besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat salah satunya dari tingkat absensi yang meningkat, merupakan salah satu indikasi kurang baiknya kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadikan perusahaan kesulitan untuk memacu kinerja pegawai. Apabila kinerja pegawai terus menurun dan hal lain yang di khawatirkan adalah tidak bisa bersaingnya perusahaan itu dengan perusahaan lain.

Kemajuan organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Adanya tingkat absensi yang meningkat dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga rumusan masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi bagi kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang?
3. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan Penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang
2. Menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang
3. Menganalisis disiplin terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Bagi Tata Usaha Pemkot Kota Semarang

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kepemimpinan, organisasi budaya, disiplin kerja dan kinerja pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2001). Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah (2002) kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai hasil kerjanya.

Menurut Dessler (2000) “Kinerja merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antar hasil kerja dengan standar yang ditetapkan”. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan perusahaan Handoko (1995).

Slamet (1998) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang, sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja seorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Bernardin dan Russell dalam bukunya Sulistiyani dan Rosidah (2003 : 223). Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Mathis dan Jackson (2002). Kinerja merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002).

Menurut Siagian (2003), kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan criteria yang ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Anwar Prabu (2001), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang

dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai.

2.1.1.1.Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Gibson (2000) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Factor individu meliputi: Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografinya seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:

a. Mempunyai keahlian yang tinggi.

b. Kesiediaan untuk bekerja

c. Lingkungan kerja yang mendukung

2.1.2 Kepemimpinan

Menurut Siagian (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Menurut George R Terry (2007) kepemimpinan adalah sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka mau diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi.

Secara umum gaya kepemimpinan dapat digolongkan menjadi dua kategori, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, yaitu gaya kepemimpinan yang berdasarkan kekuatan posisi dan penggunaan otokratis.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis, yaitu berkaitan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikutnya dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Untuk model gaya kepemimpinan terdiri dari gaya yang efektif dan gaya tidak efektif. Gaya kepemimpinan efektif dibagi menjadi empat, yaitu:

- a. Eksekutif, yaitu memberikan perhatian kepada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja yang tinggi, mengenal perbedaan antara individu dan keinginan mempergunakan jam kerja tim dalam manajemen.
- b. Pecinta pengembangan, yaitu memberikan perhatian maksimum terhadap hubungan kerja dan perhatian minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan.
- c. Otokratis, yaitu memberikan perhatian maksimum kepada tugas dan perhatian minimum terhadap hubungan kerja.

- d. Birokrat, yaitu gaya yang memberikan perhatian yang minimum baik terhadap tugas maupun terhadap hubungan kerja

Sedangkan gaya tidak efektif antara lain:

- a. Pecinta kompromi, yaitu gaya yang memberikan perhatian besar terhadap tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi.
- b. Missionari, yaitu gaya yang memberikan penekanan yang maksimum pada orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap perilaku yang tidak sesuai.
- c. Otokrat, yaitu gaya yang tidak mempunyai kepercayaan terhadap orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik kepada jenis pekerjaan yang segera selesai.
- d. Lari dari tugas, yaitu gaya yang sama sekali tidak memberikan perhatian baik kepada tugas maupun pada hubungan kerja dan bersifat pasif.

Gaya kepemimpinan dengan pendekatan kontingensi atau situasional berpendapat bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung pada sejumlah faktor tertentu, tidak ada kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi dan keadaan.

Nimran (20017) mengemukakan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah merupakan suatu proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang akan dikehendaki. Banyak ulasan mengenai kepemimpinan yang memusatkan perhatian pada pengenalan

ciri-ciri yang efektif. Pendekatan ini didasarkan kepada asumsi bahwa kita dapat menemukan sejumlah ciri-ciri dari pemimpin yang efektif.

Ada teori kepemimpinan yang didasarkan pada ciri-ciri seperti itu, yaitu:

- a. Kecerdasan: seorang pemimpin mempunyai kecerdasan yang lebih baik dibandingkan dengan dengan yang lainnya.
- b. Kepribadian: kewaspadaan dan kehati-hatian, ketulusan hati, kepercayaan diri, berhubungan erat dengan kepemimpinan yang efektif
- c. Ciri fisik: banyak orang atau ahli mengatakan bahwa organisasi memerlukan orang yang secara fisik besar supaya ditaati oleh bawahan.
- d. Kemampuan mengawasi: kemampuan ini sangat wajib dimiliki, karena tanpa kemampuan mengawasi kemungkinan besar tujuan tidak akan tercapai, berarti pemimpin tersebut bukan pemimpin yang efektif.

2.1.2.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Triantoro Safaria (2004) gaya pemimpin dibedakan menjadi lima macam, yaitu:

- a. Gaya Manajemen Pengalah (*Impoverished Style*)

Gaya ini ditandai oleh kurangnya perhatian terhadap produksi. Pimpinan cenderung lemah dalam pengambilan keputusan sehingga dia banyak menerima keputusan-keputusan orang lain, menyetujui pendapat orang lain, serta menghindari sikap memihak.

b. Manajemen Santai (*Country Club Style*)

Gaya kepemimpinan jenis ini lebih menekankan perhatian tinggi pada hubungan dan kebutuhan manusia, dan tidak berorientasi pada produksi dan penyelesaian tugas. Gaya kepemimpinan jenis ini sangat menghargai hubungan baik.

c. Gaya Pertengahan (*Middle Of The Road Sytle*)

Gaya ini ditandai oleh perhatian yang seimbang antara produksi dan manusia. Pemimpin jenis ini mencari cara-cara yang dapat berguna, meskipun mungkin tidak sempurna, untuk memecahkan masalah. Pemimpin seperti ini akan berusaha untuk mempertahankan agar keadaan tetap baik.

d. Gaya Ketundukan Otoritas atau Gaya Kerja (*Auhority Compliance*)

Gaya kepemimpinia jenis ini ditandai dengan perhatian yang tinggi terhadap penyelesaian tugas, produksi dan amat kurang memperhatikan kebutuhan manusia. Gaya kepemimpinan jenis ini sangat menghargai keputusan yang telah dibuatnya.

e. Gaya Tim (*Team Style*)

Gaya kepemimpinan jenis ini ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap tugas dan manusia. Gaya kepemimpinan tim sangat menghargai keputusan yang logis dan kreatif sebagai hasil dari pengertian dan kesepakatan anggota organisasi. Pemimpin tim mendengarkan dan mencari gagasan, pendapat dan sikap yang berbeda dari yang dianutnya.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

a. Teori Karakter

Teori ini dapat digunakan untuk mengidentifikasi karakter yang dikaitkan secara konsisten dengan kepemimpinan, hasilnya dipatlah ditafsirkan dalam suatu cara yang lebih mengesankan. Misalnya enam karakter yang cenderung membedakan pimpinan dan bukan pimpinan adalah ambisi dan energi, hasrat untuk memimpin, kejujuran, integritas, percaya diri, dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku adalah teori yang mengemukakan bahwa perilaku spesifik yang membedakan pimpinan dan bukan pimpinan. Pendekatan teori perilaku akan memberikan implikasi lain dari implikasi pendekatan karakter. Seandainya sukses teori ini digunakan untuk menyeleksi orang dengan tepat bagi jabatan formal dalam kelompok dan organisasi yang menuntut kepemimpinan.

c. Teori Kemungkinan (*Model Fiedler*)

Teori kemungkinan model *fielder* mengemukakan bahwa kelompok efektif tergantung pada cara yang tepat antara gaya interaksi dari si pemimpin dengan bawahannya serta sampai tingkat mana situasi itu memberikan kendali dan pengaruh kepada si pemimpin.

d. Teori Sumber Daya Kognitif

Teori ini merupakan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-tama membuat rencana, keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikaskannya lewat perilaku pengarah.

e. Teori Situasional *Hersey* dan *Blanchard*

Teori situasional *Hersey* dan *Blanchard* mengemukakan suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian pada kesiapan para pengikut. Pada dasarnya inti dari teori ini memusatkan perhatian pada para pengikut. Kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, yang menurut argumen *Hersey* dan *Blanchard* sangat tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan pengikutnya. Sebelum maju hendaknya melihat mengapa memusatkan perhatian pada pengikut dan apa yang dimaksud dengan kesiapan itu.

f. Teori Pertukaran Pemimpin – Anggota

Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar, dan bawahan dengan status kelompok dalam akan mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya pegawai yang lebih rendah dan kepuasan yang lebih

besar bersama atasan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan untuk menguji teori ini ditemukan bahwa teori ini memberikan bukti yang substantif bahwa para pemimpin memang membedakan bawahan jauh bersifat acak dan bahwa pengikut dengan status kelompok dalam akan memiliki kinerja yang lebih tinggi, niat keluar masuknya pegawai yang lebih rendah, kepuasan yang lebih besar dengan atasan mereka, dan kepuasan yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok luar.

g. Teori Jalur Tujuan

Teori jalur tujuan adalah perilaku seorang pemimpin dapat diterima baik oleh bawahan sejauh mereka pandang sebagai suatu sumber dari kepuasan segera atau kepuasan masa depan. Dari teori ini dapat diidentifikasi tiga perilaku kepemimpinan, yaitu:

- Pemimpin yang mengarahkan membiarkan pengikutnya tahu apa yang diharapkan dari mereka, menjadwalkan pekerjaan untuk dilakukan dan memberi pedoman yang spesifik terhadap bagaimana menyelesaikan tugas.
- Pemimpin yang suportif ramah dan menunjukkan perhatian akan kebutuhan para pengikutnya.
- Pemimpin partisipan berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengalami dan

mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.2.3 Teori Kepemimpinan Neo Karismatik

Teori kepemimpinan yang akan dibahas berikut ini merupakan teori-teori kepemimpinan Neo Karismatik dimana teori ini memiliki tiga tema bersama. Pertama menekankan pada perilaku pemimpin yang simbolik dan menarik secara emosional. Kedua mereka berupaya menjelaskan bagaimana para pemimpin tertentu mampu mencapai tingkat komitmen pengikut yang luar biasa. Dan ketiga mereka tidak menekankan kerumitan teoritis dan melihat apa kepemimpinan lebih sebagai cara rata-rata orang dewasa ini memandang subjek.

1. Teori Kepemimpinan Karismatik

Teori kepemimpinan karismatik mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi dari kemampuan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu. Sebuah badan riset menemukan bahwa ada korelasi yang mengesankan antara pemimpin karismatik serta kinerja dan kepuasan yang tinggi di kalangan pengikutnya. Orang-orang yang bekerja untuk pemimpin karismatik termotivasi untuk mengeluarkan upaya kerja ekstra dan karena mereka menyukai pemimpin mereka, mengungkapkan kepuasan yang lebih besar.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin yang memadukan atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Bukti yang mendukung teori ini adalah sejumlah telaah atas apa yang terjadi pada perwira militer Amerika Serikat, Kanada, dan Jerman menjumpai pada semua tingkat bahwa pemimpin transformasional dinilai lebih efektif dari pada yang transaksional, memperlihatkan kepemimpinan yang transformasional dinilai oleh penyelia langsung mereka sebagai prestasi lebih tinggi dan lebih dapat dipromosikan.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan visioner merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif, terpercaya, realistis tentang masa depan suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan membaik sampai saat ini. Kepemimpinan visioner memiliki tiga sifat yang berkaitan dengan efektivitas dalam peran visioner mereka, yaitu:

a. Kemampuan untuk menjelaskan visi kepada orang lain.

Pemimpin perlu menjelaskan visi dilihat dari segi tindakan-tindakan yang dituntut dan saran-saran melalui komunikasi lisan dan tertulis yang jelas.

- b. Keterampilan kedua adalah kemampuan untuk mengungkapkan visi tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku pemimpin.
- c. Keterampilan ketiga adalah mampu memperluas visi kepada konteks kepemimpinan yang berbeda. Ini merupakan kemampuan untuk mengurutkan aktivitas-aktivitas sehingga visi dapat diterapkan pada berbagai situasi.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi mengacu ke suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. System makna ini bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. WayanGedeSupharta(2006 : 123) .

Di dalam budaya organisasi/kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sifat-sifat, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersma yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Dilihat dari falsafah budaya organisasi adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap sebagai perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat

dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomis dan memuaskan.

2.1.3.2. Prinsip dan Tujuan Budaya Organisasi

Dari unsur budaya organisasi itu merupakan sebuah mata rantai proses, dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainnya atau suatu hasil pengorganisasian merupakan masukan bagi proses pengorganisasian lainnya. Melainkan untuk tujuan fundamental budaya organisasi dalam membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu budaya organisasi merubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat organisasi yang tinggi serta disiplin.

Namun demikian untuk melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain:

- a. Menjamin hasil organisasi dengan kualitas yang lebih baik.
- b. Membuka seluruh jaringan komunikasi

- c. Keterbukaan
- d. Kebersamaan
- e. Kegotong royongan
- f. Kekeluargaan
- g. Menentukan kesalahan dan cepat diperbaiki
- h. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar (factor eksternal: pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain)
- i. Mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah dan palsu.

2.1.3.3. Nilai-nilai Dasar Budaya Organisasi

Bekerja merupakan bentuk atau cara individu maupun kelompok dalam mengaktualisasikan diri. Bekerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Secara praktis, seseorang memiliki persepsi mengenai cara bekerja dalam bidang tertentu yang ditekuninya atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat. Dengan demikian budaya merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip modal yang dimilikinya, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai kuat yang dimilikinya, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja yang terbaik. Oleh karena itu, budaya kerja mengandung beberapa pengertian yaitu Triguno (1996 : 291)

- a. Nilai, sikap, hasil karsa dan karya, tersamsuk segala instrument system kerja, teknologi yang digunakan.

- b. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan mempengaruhi sikap dalam bekerja.
- c. Budaya merupakan hasil dan pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara berintegrasi sosial atau menempatkan dirinya ditengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
- d. Dalam proses budaya, terdapat saling mempengaruhi dan saling bergantung (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan non sosial.

2.1.4 Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*discipline*” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Wursanto(1991 : 108). Disiplin adalah sikap diri seseorang/kelompok orang yang senantiasa bekehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan. M. Sinungan (1997 : 35). Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok

masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Siagian (2003 : 145).

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tersermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Judul, Penulis, Tahun	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	PENGARUH KETELADANA N KEPEMIMPINA N DAN PENERAPAN PERATURAN TERHADAP DISIPLIN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN	Untuk mengetahui pengaruh keteladanan kepemimpinan dan peraturan terhadap disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya	Teknik pengumpulan menggunakan data pimer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner Analisa data menggunakan model analisis jalur (path analisis)	Ada pengaruh keteladanan kepemimpinan dan penerapan peraturan secara simultan terhadap disiplin pegawai

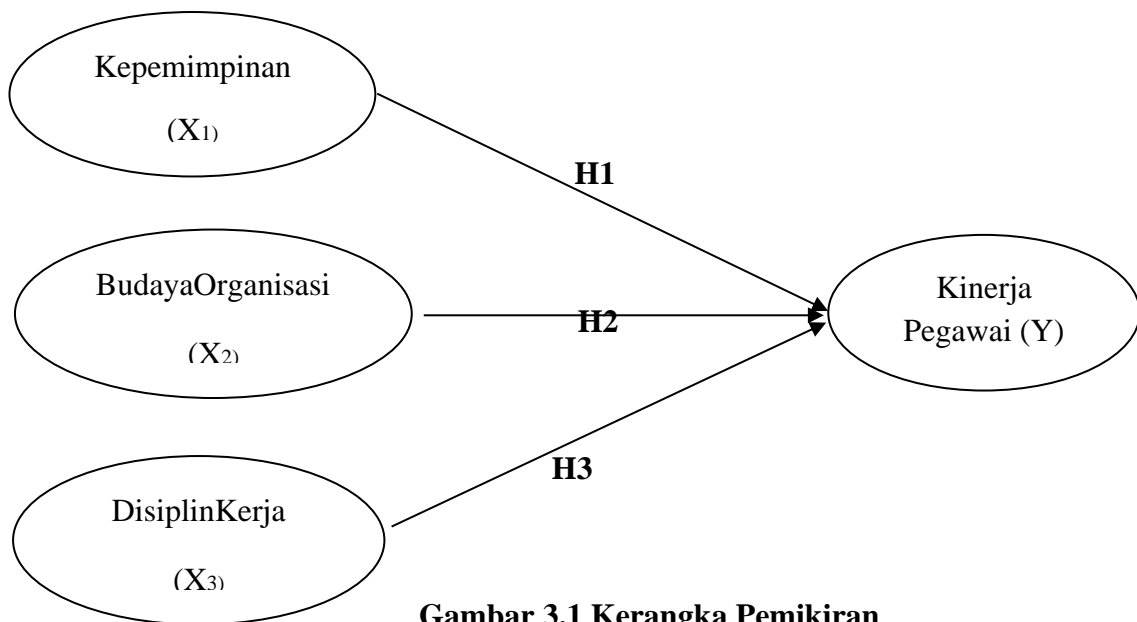
	ACEH JAYA, Aulia Sofyan (2023)			
2	Dwi Agung Arianto Nugroho (2023), Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Untuk mengetahui Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2). Budaya Kerja (X3)	Analisis Regresi Berganda
3	Yoga Arsyenda (2023), Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (X3)	Analisis Regresi Berganda, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji T
4	Tri Hardjono (2022), Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kemampuan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda
5	Sayudha Patria Adiputera (2021) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja	Disiplin Kerja (X), Prestasi Kerja (Y)	Korelasi Rank Spearman

	anpada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung	aKaryawanpada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung		
6	SarlySariadi (2023) Gaya Kepemimpinan Dan MotivasiPengaruhnyaTerhadapKinerjaPegawaiPadaBagianSekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado	Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Dan MotivasiPengaruhnyaTerhadapKinerjaPegawaiPadaBagianSekretariat TNI Al Lantamal VIII Di Manado	Variabel Penelitian: 1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Kinerja Karyawan	Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda
7	Joko Purnomo (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Untuk mengetahuiPengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Variabel Penelitian: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Lingkungan 4. Kinerja Karyawan	Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda
8	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2018)	Untuk mengetahuiPengaruh Motivasi Kerja,	Variabel Penelitian: 1. Motivasi 2. Budaya organisasi	Metode Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda

	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)	3. Kinerja Karyawan	
--	--	---	---------------------	--

Sumber : data diolah, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, sesuai uraian gambar diatas, maka Hipotesis penelitian ini adalah :

H₁: Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Kota Pemerintah Kota Semarang .

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang .

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang.