

**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 Allah 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 memberikan 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 kesarjanaan;
6. Segenap handai taulan seperjuangan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang yang telah banyak memberikan bantuan moril maupun spirituil selama penulis menyelesaikan studi kesarjanaan;
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 Lingkungana Tata Usah Pemkot Kota Semarang Tahun 2021 - 2023

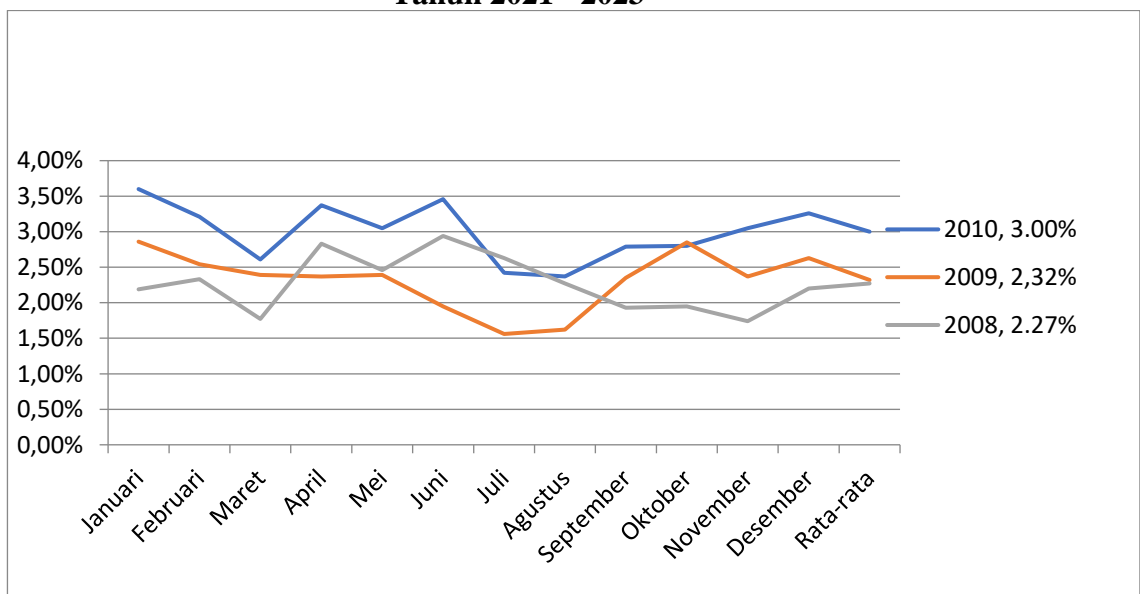
No	Bulan	2021	2022	2023
1	Januari	2,19%	2,86%	3,60%
2	Februari	2,33%	2,54%	3,21%

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 Sulistyani 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 Sulistyani 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. Ketrampilan kedua adalah kemampuan untuk mengungkapkan visi tidak hanya secara verbal melainkan melalui perilaku pemimpin.
- c. Ketrampilan 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 KETELADANAN KEPEMIMPINAN 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 data pimer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner Analisa data menggunakan model analisis jalur (path analysis)	Ada pengaruh keteladanan kepemimpinan dan penerapan peraturan secara simultan terhadap disiplin pegawai

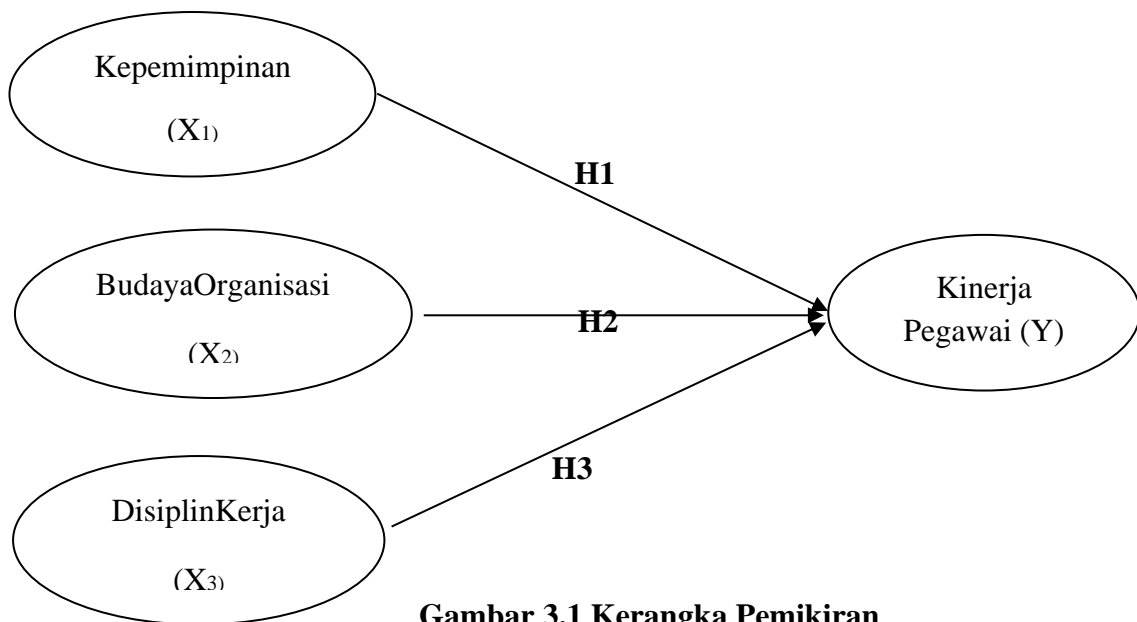
	ACEH JAYA, Aulia Sofyan (2023)			
2	Dwi Agung Arianto Nugroho (2023), Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap prestasi kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Untuk mengetahui Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap 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, Kerjadian Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS pada BAPPEDA Kota Malang	Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kerjadian 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.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah kelompok yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2006 : 62). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang dengan jumlah 41 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2006: 63). Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan sensus, yaitu sampel yang diambil merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang ada relatif kecil. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang, yang berjumlah 41 orang (sensus)

Tabel 3.1.

Jumlah Pegawai Tata Usaha Pemkot Kota Semarang

No	Status Pegawai	Jumlah
1	ASN	20
2	NON ASN	21
TOTAL		41

Sumber: TU Kota Semarang, 2024

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut yang sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sugiyono (2006 : 60). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas / Independen (X)

Variabel bebas atau independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen / variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini, kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) merupakan variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

2. Variabel Terikat / Dependen (Y)

Variabel terikat atau dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas / independen (X). Dalam penelitian ini kinerja merupakan variabel terikat yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja.

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Penelitian ini terbatas pada sejauh mana pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja, Budaya Organisasi terhadap kinerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja. Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

NO	NAMA VARIABEL	DEFINISI VARIABEL	INDIKATOR		SUMBER
1.	Kepemimpinan (X1).	Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi, dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi pula terhadap atasan.	1.	Kejelasan pimpinan dalam memberi perintah	Vera Parlinda (2004)
			2.	Pandai membaca situasi dan peka terhadap saran dan masukan	
			3.	Pemberian penghargaan, teguran maupun pujian	
			4.	Tinggi rendahnya tingkat kreatifitas pimpinan dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik	
				Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.	

			5.	Kesediaan pihak atas dalam memberikan bimbingan, pengarahan, maupun contoh-contoh kepada bawahan.	
			6.		
2.	Budaya Organisasi (X2).	Budaya Organisasi suatu kesepakatan nilai-nilai bersama yang diantui dalam suatu perusahaan dimana nilai tersebut bersifat unik dan berbeda dari perusahaan lain.	1.	Karakteristik Organisasi	Okky Teguh (2008)
			2.	Kepemimpinan Organisasi	
			3.	Manajemen Pegawai	
			4.	Perekat Organisasi	
			5.	Kriteria Kesuksesan	
			6.	Penekanan Kesuksesan	
3	Disiplin kerja (X3).	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	1.	Ketaatan terhadap peraturan	Wayan Gede Supartha(2006)
			2.	Kepatuhan terhadap perintah.	
			3.	Ketaatan terhadap jam kerja	
			4.	Kepatuhan Berpakaian seragam	
			5.	Kepatuhan dalam penggunaan dan	

		wewenang yang diberikan kepadanya		<p>pemeliharaan sarana kantor</p> <p>Selalu Bekerja sesuai dengan prosedur</p>	
4	Kinerja Pegawai (Y).	Kemampuan kinerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok.	<p>6.</p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3</p> <p>4.</p> <p>5.</p> <p>6.</p>	<p>Kemampuan dalam menyusun rencana kerja</p> <p>Kemampuan merealisasikan rencana kerja</p> <p>Kemampuan melaksanakan perintah atasan</p> <p>Kemampuan memberikan pelayanan kepada masyarakat</p> <p>Kemampuan dalam kualitas kerja meliputi ketelitian, kerapian, kecepatan, ketepatan dan ketrampilan</p> <p>Kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja atau hasil kerja yang diinginkan.</p>	Vera Parlinda (2004).

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah metode bagaimana cara memperoleh data yang digunakan dalam penelitian. Ada lima cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, yaitu:

3.3.1 Wawancara

Wawancara adalah melakukan tanya jawab langsung dengan pegawai yang dijadikan responden tentang kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa di harapkan dari responden. Jawaban atau nilai variabel yang diperoleh melalui kuesioner kemudian dinyatakan dalam bentuk angka dengan skala pengukuran. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert Husein Umar (1999 : 74). Skala Likert adalah scoring berdasarkan sikap yang diberikan responden atas pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini skor yang digunakan adalah:

- Sangat Tidak Setuju(STS) diberi skor 1

validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji signifikansi digunakan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Ghazali (2005 : 45). Disamping itu pula dapat digunakan uji *Confirmation Factor Analysis (CFA)*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. Ghazali (2005: 57).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2006:49). Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. Pada tabel 3.3 dapat dilihat hasil uji validitas.

Tabel 3.3

Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Keteangan
Kepemimpinan	0,857	X1_1	0,796	0,4	Valid
		X1_2	0,868	0,4	Valid
		X1_3	0,845	0,4	Valid
		X1_4	0,872	0,4	Valid
		X1_5	0,867	0,4	Valid
		X1_6	0,910	0,4	Valid

Budaya Organisasi	0,895	X2_1	0,744	0,4	Valid
		X2_2	0,834	0,4	Valid
		X2_3	0,863	0,4	Valid
		X2_4	0,885	0,4	Valid
		X2_5	0,899	0,4	Valid
		X2_6	0,905	0,4	Valid
Disiplin Kerja	0,824	X3_1	0,693	0,4	Valid
		X3_2	0,870	0,4	Valid
		X3_3	0,872	0,4	Valid
		X3_4	0,900	0,4	Valid
		X3_5	0,830	0,4	Valid
		X3_6	0,867	0,4	Valid
Kinerja Karyawan	0,875	Y_1	0,582	0,4	Valid
		Y_2	0,932	0,4	Valid
		Y_3	0,903	0,4	Valid
		Y_4	0,916	0,4	Valid
		Y_5	0,946	0,4	Valid
		Y_6	0,947	0,4	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 nilai KMO dari variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator masing-masing variabel memiliki nilai *factor loading* > 0,4. Hal ini berarti bahwa semua indikator dinyatakan valid.

3.3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali (2006 : 52).

Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 Nunnally dalam Ghozali (2006 : 53). Berikut ini adalah hasil pengujian Reliabilitas:

Tabel 3.4

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Kepemimpinan	0,929	0,70	Reliable
Budaya Organisasi	0,926	0,70	Reliable
Disiplin Kerja	0,904	0,70	Reliable
Kinerja Karyawan	0,918	0,70	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hasil uji Reliabilitas pada tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4. Metode Analisis

Metode analisis data dilakukan untuk mengukur secara kuantitatif seberapa besar pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.1. Uji Asumsi Klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara lain untuk mengetahui data berdistribusi normal adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, suatu data dikatakan normal apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05.

3.4.1.2. Uji Multikorelasi

Uji multikorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Yaitu apabila memiliki nilai di bawah 5 dan nilai *tolerance* diatas 0,05.

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan dari variabel-variabel yang digunakan dalam suatu penelitian Ghazali (2005 : 102). Hubungan ini dapat ditulis ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = f (X_1, X_2, \dots, X_3).$$

Persamaan diatas menyatakan bahwa Y merupakan variabel dependen dan X1, X2, X3 adalah variabel independen. Dengan kinerja sebagai dependen dan kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen maka bentuk dari regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja

a : Koefisien konstanta

b1 b2 b3 : Koefisien regresi

X1	: Kepemimpinan
X2	: Budaya Organisasi
X3	: Disiplin kerja
e	: Standar kesalahan

3.4.3. Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Uji t

Tujuan pengujian t adalah untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara parsial, dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Riduwan (2003 : 207)

t_{hitung} : Harga yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t)

x : Rata-rata nilai yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

μ₀ : Nilai yang dihipotesiskan

s: Standar deviasi sampel yang dihitung

n : Jumlah sampel penelitian

Adapun standar deviasi sampel dapat dihitung berdasarkan data yang terkumpul. Pada umumnya standar deviasi setiap populasi jarang diketahui, maka penggunaan rumus Z_{hitung} kurang digunakan.

Pengujian hipotesis deskriptif, ada dua jenis, yaitu: uji dua pihak dan satu pihak (uji pihak kiri dan uji pihak kanan).

Langkah-langkah uji t

1. Buatlah H_a dan H_o dalam uraian kalimat
2. Buatlah H_a dan H_o dalam model statistic
3. Mencari t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

4. Tentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya, misalnya ($\alpha = 0,05$ atau $\alpha = 0,01$) kemudian di cari t_{tabel} dengan ketentuan derajat kebebasan $db = n - 1$, juga diketahui tentang posisi pengujiannya. Apakah menggunakan pihak kiri, pihak kanan atau pihak. Dalam hal ini tergantung bunyi hipotesisnya. Dengan menggunakan tabel diperoleh t_{tabel} .

5. Tentukan kriteria pengujian
6. Bandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dan gambarlah posisinya
7. Buatlah kesimpulan.

Rumusan hipotesis dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

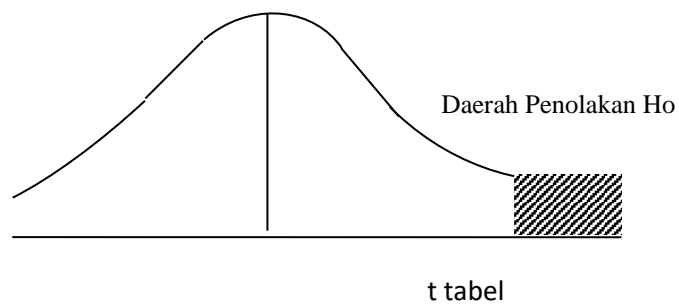
$H_0 : \beta \leq 0$; berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel terikat secara parsial (individu).

$H_a : \beta > 0$; berarti ada pengaruh signifikan dan positif antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (individu).

Pengujian dilakukan dengan uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$; maka H_0 ditolak H_a diterima (ada pengaruh yang positif).
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$; maka H_0 diterima H_a ditolak (tidak ada pengaruh yang positif).

Gambar 3.1: Uji t (satu sisi)



3.4.3.2. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis dengan menggunakan Uji Anova. Uji Anova yaitu untuk melihat sebaran varian yang disebabkan oleh regresi dan varian yang disebabkan oleh residual. Hal ini dapat dianalisis melalui uji F Anova yang membandingkan Means Square dari regresi dan means square dari residual

$$F = \frac{MS \text{ Regresi}}{MS \text{ Residual}} \quad (\text{Ferdinand (2006 : 252)})$$

3.4.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Ghazali (2005 : 114).

Rumus yang digunakan adalah: $R^2 = (r)^2 \times 100\%$

Dimana: R^2 : koefisien determinasi.

r^2 : koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Kota Semarang.

Secara geografis, Semarang terletak antara 6 50' – 7 10' Lintang Selatan dan garis 109 35' – 110 50' Bujur Timur, dengan batas-batas sebelah Utara dengan Laut Jawa, sebelah Timur dengan Kabupaten Demak, sebelah Barat dengan Kabupaten Kendal, dan sebelah Selatan dengan Kabupaten Semarang. Suhu Udara berkisar antara 20-30 Celcius dan suhu rata-rata 27 Celcius.

Kota Semarang memiliki Luas 373,70 km atau 37.366.836 Ha terdiri dari 16 kecamatan dan 117 kelurahan. Penduduknya sangat heterogen terdiri dari campuran beberapa etnis, Jawa, Cina, Arab dan Keturunan. Juga etnis lain dari beberapa daerah di Indonesia yang datang di Semarang untuk berusaha, menuntut ilmu maupun menetap selamanya di Semarang. Mayoritas penduduk memeluk agama Islam, kemudian berikutnya adalah Kristen, Katholik, Hindu dan Budha. Mata pencaharian penduduk beraneka ragam, terdiri dari pedagang, pegawai pemerintah, pekerjaan pabrik dan petani.

Kendati warganya sangat heterogen, namun kehidupan sosial masyarakat Kota Semarang sangat damai. Toleransi kehidupan umat beragama sangat dijunjung tinggi. Inilah faktor yang sangat mendukung kondisi keamanan sehingga

Semarang menjadi kota Indonesia yang sangat baik untuk pengembangan investasi dan bisnis.

Sebagai kota Metropolitan dan ibu kota propinsi Jawa Tengah, Semarang juga memiliki fasilitas yang sangat memadai. Disini terdapat fasilitas pelabuhan, fasilitas pendidikan, fasilitas kesehatan, fasilitas perbelanjaan, kawasan bisnis dan sbegai pusat budaya.

Kota Semarang nampaknya akan terus berkembang, selain sebagai kota perdagangan juga menjadi kota jasa pariwisata. Oleh karena itu, di Semarang terus bertumbuh hotel-hotel dari kelas, melati hingga bintang. Perkembangan menjadi kota jasa itu akan ditunjang sarana transportasi udara dengan Bandara Ahmad Yani yang akan ditingkatkan statusnya menjadi Bandara Internasional, maupun transportasi darat berupa Kereta Api (KA) dan bus dengan berbagai jurusan.

4.1.2 Deskripsi Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bagian Tata Usaha di Pemerintahan Kota Semarang dengan jumlah 41 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono(2006 : 90). Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau disebut juga dengan sensus, yaitu sampel yang diambil merupakan jumlah keseluruhan dari populasi. Karena jumlah populasi yang ada kurang dari 100. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Suharsini Arikunto (2002 : 208) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian.

1) Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Pria	24	58,54
Wanita	17	41,46
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya responden yang berjenis kelamin Priasebanyak 24orang atau sebesar 58,54%, dan yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 21 orang atau sebesar 41,46%.

2) Usia Responden

Kategori jawaban responden berdasarkan umur dapat ditunjukkan dengan nilai rata-rata umur responden tersebut dimana kategori jawaban dapat diperoleh sebagai berikut Sugiyono (2006 : 232)

$$RS = (\text{Maks} - \text{min}) / (3,3 \cdot \text{Log } 63)$$

$$= (49 - 22) / 7 = 3,8 = 3$$

Tabel 4.2.
Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
22 – 25	5	12,20
26 – 29	4	9,76
30 – 33	6	14,63
34 – 37	12	29,27
38 – 41	8	19,51
42 – 45	2	4,87
46 – 49	4	9,76
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari data di atas dapat dilihat bahwa umur responden bervariasi dari 22 tahun sampai dengan 49 tahun. Responden dengan usia 22 – 25 tahun menempati persentase tertinggi sebanyak 5 pegawai dengan persentase 12,20%. Usia 26 – 29 tahun sebanyak 4 pegawai dengan persentase 9,76%. Usia 30 – 33 sebanyak 6 pegawai dengan persentase 14,63%. Usia 34 – 37 tahun sebanyak 12 pegawai dengan persentase 29,27%. Usia 38 – 41 tahun sebanyak 8 pegawai dengan persentase 19,51%. Usia 42 – 45 tahun sebanyak 2 pegawai dengan persentase 4,87% dan Usia 46 – 49 tahun sebanyak 4 pegawai dengan persentase 9,76%.

3) **Tingkat Pendidikan Responden**

Tingkat pendidikan seseorang sangat berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin rasional dalam mempertimbangkan suatu keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan terakhir	Frekuensi	%
SMU	13	31,71
DIII	8	19,51
S1	16	39,02
S2	4	9,74
Jumlah	41	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari data di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai TU Kota Semarang bervariasi, sebagian besar berlatar belakang S1 sebanyak 16 pegawai dengan persentase 39,02%. Pendidikan SMU sebanyak 13 pegawai dengan persentase 31,71%. Pendidikan D.III sebanyak 8 pegawai dengan persentase 19,51%, dan Pendidikan S2 sebanyak 4 pegawai dengan persentase 9,74%.

4) Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah lamanya waktu yang dimiliki responden dalam bekerja. Masa kerja erat hubungannya dengan pengetahuan pegawai tentang situasi di lingkungan tempatnya bekerja. Identitas responden berdasarkan lama bekerja pegawai Tata Usaha Kota Semarang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.4.
Lama Kerja Rasponden

Masa kerja	Frekuensi	%
------------	-----------	---

0 – 1	3	7,31
1 – 2	5	12,20
3 – 4	8	19,51
5 – 6	9	21,95
7 – 8	7	17,07
9 – 10	4	9,76
11 – 12	5	12,20
Jumlah	41	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4. pegawai dengan masa kerja terbanyak adalah 5 – 6 tahun sebanyak 9 pegawai dengan persentase 21,95%. Masa kerja 0 – 1 tahun hanya 3 pegawai dengan persentase 7,31%. Masa kerja 1 – 2 tahun sebanyak 5 pegawai dengan persentase 12,20%. Masa kerja 3 – 4 tahun sebanyak 8 pegawai dengan persentase 19,51%. Masa kerja 7 – 8 tahun sebanyak 7 pegawai dengan persentase 17,07%. Masa kerja 9 – 10 tahun sebanyak 4 pegawai dengan persentase 9,76%. Masa kerja 11 – 12 tahun sebanyak 5 dengan persentase 12,20%.

4.1.3. Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada setiap variabel. Dalam penelitian ini analisa deskripsi variabel dilakukan terhadap tiga variabel yaitu: Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan pada data isian kuesioner tentang pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan. setiap jawaban responden terhadap pertanyaan dalam akan diukur menggunakan skala pengukuran yang dikuantitatifkan dengan skor, dimana angka-angka tersebut

menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan. Pada bagian ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk deskriptif dari masing-masing variabel. Kategori jawaban responden dapat ditunjukkan dengan rentang skala dimana nilai rata-rata jawaban tersebut diperoleh. Menurut situs google (Digital Collection Universitas Petra Jakarta, diunduh tanggal 28 Juni 2442) rumus untuk mencari rentang skala menurut simamora (2001:7) adalah

$$RS = (m - n) / b$$

Dimana,

RS = Rentang skala

m = Skor tertinggi

n = Skor terendah

b = Jumlah Kelas

Maka RS dalam penelitian ini :

$$RS = (5 - 1) / 5 = 0,8$$

Dengan demikian kategori jawaban responden adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Maka jawaban dari 41 responden terhadap masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1) Variabel Kepemimpinan

Variabel Kepemimpinan pada penelitian diukur dengan 6 indikator. Hasil kuesioner variabel kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5.
Deskripsi Variabel Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frek	n x f	Rata-rata
1	Pimpinan jelas dalam memberikan tugas	STS	1	0	0	3,63
		TS	2	5	10	
		N	3	9	27	
		S	4	23	16	
		SS	5	4	3	
		Jumlah			41	
2	Pimpinan menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan	STS	1	0	0	3,92
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	17	68	
		SS	5	12	60	

		Jumlah		41	161	
3	Pimpinan tidak segan dalam memberikan pujian dan teguran	STS	1	0	0	3,68
		TS	2	5	10	
		N	3	8	24	
		S	4	23	92	
		SS	5	5	25	
		Jumlah		41	151	
4	Pimpinan mempunyai kreativitas yang tinggi dalam bekerja	STS	1	0	0	3,95
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	16	64	
		SS	5	13	65	
		Jumlah		41	162	
5	Pimpinan menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok	STS	1	0	0	3,63
		TS	2	5	10	
		N	3	9	27	
		S	4	23	92	
		SS	5	4	20	
		Jumlah		41	149	
6	Pimpinan memberikan bimbingan dan contoh yang baik pada bawahan	STS	1	0	0	3,96
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	17	68	
		SS	5	13	65	
		Jumlah		41	166	
		Rata-rata			3,79	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.5. diperoleh rata-rata Kepemimpinan sebesar 3,79. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah tinggi. Hal ini karena banyak responden menyatakan setuju maupun sangat setuju pada indikator Kepemimpinan.

2) Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi pada penelitian diukur dengan 6 indikator.

Hasil kuesioner variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.6.
Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frek	n x f	Rata-rata
1	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan pegawai	STS	1	0	0	3,71
		TS	2	4	8	
		N	3	9	27	
		S	4	23	92	
		SS	5	5	25	
		Jumlah			41	
2	Pimpinan memberikan jaminan atas kualitas pegawai yang dimilikinya	STS	1	0	0	3,71
		TS	2	4	8	
		N	3	12	36	
		S	4	17	68	
		SS	5	8	40	
		Jumlah			41	
		STS	1	0	0	

3	Perusahaan dalam melakukan proses seleksi pegawai yang tergolong baik	TS	2	4	8	3,71
		N	3	9	27	
		S	4	23	92	
		SS	5	5	25	
		Jumlah		41	152	
4	Semua pekerjaan saya kerjakan secara tim dengan kelompok kerja saya	STS	1	0	0	3,71
		TS	2	4	8	
		N	3	12	36	
		S	4	17	68	
		SS	5	8	40	
		Jumlah		41	152	
5	Proses yang dilakukan untuk bekerja cukup baik, sehingga hasil yang diperoleh tidak mengecewakan	STS	1	0	0	3,71
		TS	2	4	8	
		N	3	9	27	
		S	4	23	92	
		SS	5	5	25	
		Jumlah		41	152	
6	Hasil kerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan, bukan pada teknik atau proses pencapaiannya.	STS	1	0	0	3,71
		TS	2	4	8	
		N	3	12	36	
		S	4	17	68	
		SS	5	8	40	
		Jumlah		41	152	
		Rata-rata			3,71	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.6. diperoleh rata-rata Budaya Organisasi sebesar 3,71. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah Sedang. Hal ini karena banyak responden menyatakan setuju maupun sangat setuju pada indikator Budaya organisasi.

3) Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja pada penelitian diukur dengan 6 indikator. Hasil kuesioner variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.7.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	Skor	Frek	n x f	Rata-rata
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	STS	1	0	0	3,58
		TS	2	4	8	
		N	3	13	39	
		S	4	20	80	
		SS	5	4	20	
		Jumlah		41	147	
2	Saya selalu melaksanakan perintah pimpinan dengan tepat waktu.	STS	1	0	0	3,87
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	19	76	
		SS	5	10	50	
		Jumlah		41	159	
3		STS	1	0	0	3,58
		TS	2	4	8	
		N	3	13	39	

	Ketentuan dalam pekerjaan saya laksanakan dengan baik	S	4	20	80	
		SS	5	4	20	
		Jumlah		41	147	
4	Saya memakai pakaina sesuai dengan peraturan perusahaan	STS	1	0	0	3,87
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	19	76	
		SS	5	10	50	
		Jumlah		41	159	
5	Sarana kantor saya pergunakan dengan tepat karena saya mempunyai ketrampilan yang baik	STS	1	0	0	3,87
		TS	2	3	6	
		N	3	9	27	
		S	4	19	76	
		SS	5	10	50	
		Jumlah		41	159	
6	Pekerjaan saya lakukan sesuai intruksi pimpinan	STS	1	0	0	3,58
		TS	2	4	8	
		N	3	13	39	
		S	4	20	80	
		SS	5	4	20	
		Jumlah		41	147	
		Rata-rata			3,73	

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.7. diperoleh rata-rata Disiplin Kerja sebesar 3,73. Angka ini jika dilihat dari rentang skala indeks 1 – 5, mempunyai arti bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah Tinggi. Hal ini karena banyak

responden menyatakan setuju maupun sangat setuju pada indikator Disiplin Kerja.

4.1.4 Uji asumsi klasik

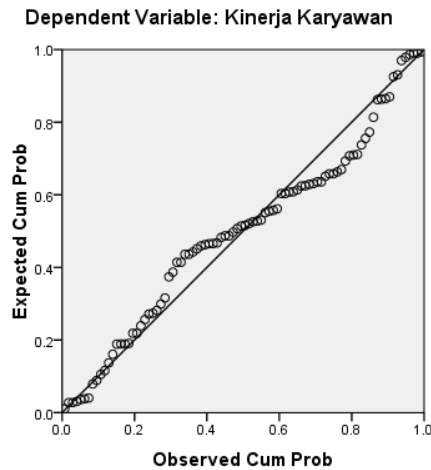
Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal. Ghozali(2006 : 56). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas Residual

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72549078
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,92$ dan nilai Asymp 0,939, lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas.

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS versi 16:

Tabel 4.9
Hasil uji multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.343	1.973		1.187	.243		
	Kepemimpinan	.244	.141	.294	2.733	.041	.309	3.237
	Budaya Organisasi	.189	.158	.239	2.190	.242	.287	3.489
	Disiplin kerja	.666	.108	.651	6.158	.000	.347	2.881

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

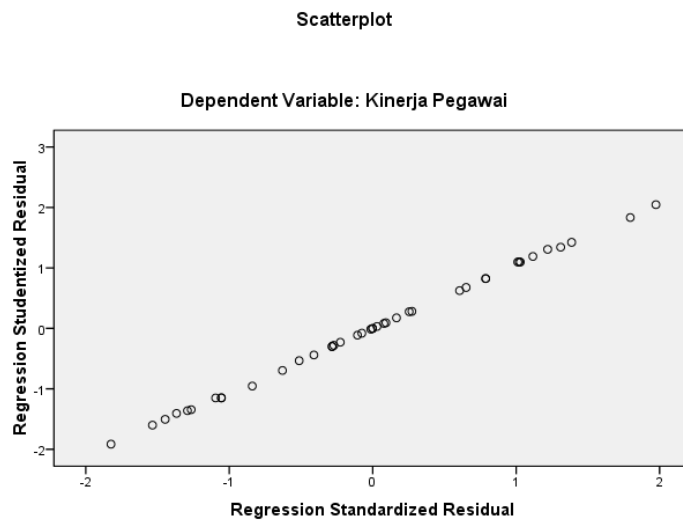
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil pengokompetensi menggunakan program SPSS 16:

Gambar 4.2
Pengujian Heterokedastisitas



Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.10
Hasil uji linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.343	1.973		1.187	.243		
	Kepemimpinan	.244	.141	.294	2.733	.041	.309	3.237
	Budaya Organisasi	.189	.158	.239	2.190	.042	.287	3.489
	Disiplin kerja	.666	.108	.651	6.158	.000	.347	2.881

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0.244 X_1 + 0.189 X_2 + 0.666 X_3$$

Variabel yang paling mendominasi adalah variabel Disiplin Kerja (X_3) dengan nilai koefisien 0.666, sedangkan variabel Kepemimpinan memiliki koefisien 0.244, dan variabel Budaya Organisasi mempunyai koefisien 0.189

4.1.6 Pengujian Hipotesis (Uji T)

Tabel 4.11

Tabel Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.343	1.973		1.187	.243		
Kepemimpinan	.244	.141	.294	2.733	.041	.309	3.237
Budaya Organisasi	.189	.158	.239	2.190	.042	.287	3.489
Disiplin kerja	.666	.108	.651	6.158	.000	.347	2.881

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Uji hipotesis 1 sampai dengan 3 diuji dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 atau t-hitung > t-tabel (dihitung dari $\alpha=5\%$ $df = n-k-1$, k merupakan jumlah variabel independen. Nilai t tabel adalah $df=41-3-1=37$ dengan $\alpha=5\%$ maka nilai t-tabel diperoleh 2,026. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1

Dari tabel 4.10, nilai t-hitung Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 2,733 sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 37$ adalah 2,026, sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga semakin tinggi Kepemimpinan maka sejalan dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

2) Pengujian Hipotesis 2

Dari tabel 4.10, nilai t-hitung Budaya Organisasi (X_2) adalah sebesar 2,190 sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 37$ adalah 2,026, sehingga t-hitung > t-tabel, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,042. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Budaya Organisasi maka sejalan dengan peningkatan Kinerja Pegawai.

3) Pengujian Hipotesis 3

Dari tabel 4.10, nilai t-hitung Disiplin Kerja (X_3) adalah sebesar 6,158 sedangkan t-tabel pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df = n-k-1 = 37$ adalah 2,026, sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.7. Uji Kelayakan Model (UJI F)

Tabel 4.12
Uji (Uji F) Uji Kelayakan model

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.785	3	236.595	73.506	.000 ^a
	Residual	119.093	37	3.219		
	Total	828.878	40			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari Hasil uji kelayakan model diperoleh Sig 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 yang membuktikan bahwa variabel X1 kepemimpinan, X2 budaya organisasi, dan X3 disiplin kerja memiliki kelayakan model dalam mempengaruhi variabel y (Kinerja Pegawai).

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), Ghozali(2006 : 73):

Tabel 4.11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.845	1.79408	2.216

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.11 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja mempunyai peranan 85,6% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 14,4% (100% - 85,6%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil analisis penelitian ini dapat diketahui:

4.2.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Suparta (2000) dan Joko Purnomo (2007) tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera Parlida dan M Wahyudi (2004).

Mengingat kepemimpinan penting, maka pemimpin seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi yang dilandasi oleh hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pimpinan mampu memotivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Menurut Terry (2004 : 192) kepemimpinan adalah sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar mereka mau diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi. Sedangkan 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(2001:67).

Sehingga dikatakan Kepemimpinan Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang yang tinggi akan menjadikan meningkatnya kinerja pegawai

Kantor Kecamatan Tembalang, Kota Semarang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan dapat menjadikan kinerja pegawai bekerja sesuai dengan standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

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.

Di dalam budaya organisasi/kerja dapat didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sifat-sifat, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama 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 tersermin dari sikap sebagai perilaku, kepercayaan, cita-cita, yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Suparta (2006) tetapi penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Teguh dan Silverius Y Soeharso (2008).

Hal ini berarti bahwa Budaya Organisasi yang diterapkan di Bagian Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang prestasi pegawai yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai yang berarti bahwa umpan balik pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi akan tercipta di Bagian Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang.

4.2.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

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). 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/pegawai.

Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat Siagian (1996:145). Kedisiplinan yang ditanamkan pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu upaya pemimpin untuk membuat pegawainya bekerja secara disiplin dan pemimpin tersebut juga harus dapat

menunjukkan cara yang paling baik dan membantu pegawai bertindak disiplin dalam menyelesaikan tugas / pekerjaan sehari-harinya.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayan Gede Suparta (2006) tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Okky Teguh Dan Silverius Y. Soeharso (2008).

Hal ini berarti bahwa tingginya Disiplin Kerja pegawai Pondok Serrata akan meningkatkan kinerja pegawai yang berarti bahwa umpan balik pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi akan tercipta di Bagian Tata Usaha Kota Semarang

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Disiplin Kerja Pegawai akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

5.2. Saran

Kinerja Pegawai merupakan faktor utama perusahaan untuk bisa bersaing dan survive. Jika kinerja pegawai baik, produk yang dihasilkan juga akan baik dan dipastikan produk perusahaan mampu bersaing dan diterima dengan baik oleh konsumen

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini:

1. Dengan menciptakan budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai melalui penerapan budaya organisasi yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Hal semacam ini agar pegawai merasa memiliki dan bangga terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Untuk lebih meningkatkan kepemimpinan yang baik, manajemen perlu memperhatikan pimpinan (manajer) tiap bagian, kemudian mengevaluasi dan mengadakan komunikasi dengan pegawainya. Seperti: apakah pemimpin mau menerima kritikan dari bawahan, ketegasan keputusan yang diambil oleh manajer bagian.
3. Disiplin kerja yang baik merupakan modal perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk dapat menjadikan Disiplin Kerja yang tinggi, hal-hal berikut dapat dilakukan seperti: memacu pegawai datang bekerja tepat waktu, mengatur agar pegawai menggunakan jam kerja yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin Ricky W. 1992. *The Management Of Organization*, New Jersey
- Wayan Gede Supartha 2006. *Pengaruh kebijakan Kepemimpinan pemerintahan daerah terhadap budaya organisasi, disiplin pegawai dan kinerja puskesmas di Bali*. Vol 6 no.2
- Dubrin Andrew J. 2005. *Leadhershhip* (terjemahan). Edisi Kedua. Prenada Media Jakarta.
- Nimran Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke 3. CV Citra Media. Surabaya
- Ndraha Tahziduhu 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan pertama. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Brahmasari Ida Ayu. 2004. "*Pengaruh variabel budaya perusahaan terhadap komitkem karyawan dan kinerja perusahaan kelompok penerbitan Pers Jawa Pos. Universitas Arilangga. Surabaya*"
- M.Sinungan .1997. *Manajemen Internasional*. . Jakarta
- Imam Ghozali, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP, Semarang
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Sumber daya Manusia*. Alfabeta, Bandung
- Sondang P Siagian. 2003, *Manajemen sumber daya manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- T Hani Handoko. 2000. *Memberdayakan Karyawan Menuju Kinerja yang Optimal*. Jakarta. Mutiara
- Hasley George D.1992. *Asas-asas Management*. Bandung : Alumni
- Dessler Gary. 2000. *Human Resource Management, 8th Edition*. Toronto : Prentice Hall International.
- Nitisemito Alex S. 1995. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Parlinda, Vera, Wahyudin M. 2007. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum daerah Kota Surakarta " Jurnal Kinerja. Vol 11 No 1
- Purnomo , Joko. 2008. "Pengaruh Kemepmimpinan, Motivasi dan Lingkunga Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan kabupaten Jepara". Jurnal Daya Saing. Vol 1
- Arikunto Suharsimi, 2005, Manajemen Personaliala. Rineka Cipta. Jakarta
- Ferdinand Agusty. 2006. Metode penelitian Manajemen, Edisi Kedua Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Riduwan. 2003. Dasar-dasar Statistika. Bandung : Alfabeta
- Henry Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Mathias Robert L & Jackson John H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Dessler, G.2000. Manajemen Personaliala. Edisi 3 Terjemahan Agus Dharma, Eirlangga. Jakarta
- Gibson James L. et.all. 2000 "Organizational Behaviour, Structure, Process, 10 Edition. New York.McGraw Hill
- Slamet Adi.1998. Dasar-dasar Sumber Daya Manusia Jilid 1. Penerbit Ghalia. Jakarta
- Sulistyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hariandja Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen sumber daya manusia. Grasindo. Jakarta
- Triantoro Safaria. 2004. Kepemimpinan. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Triguno.1996. Komunikasi Organisasi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Wursanto 1991 Manajemen Kepegawaian. Karnisius. Yogyakarta

Okky Teguh Ariyanto dan Silverius Y. Soeharso. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Learning capability dan Kinerja Organisasi (Studi Kasus Pada Bank BCA). Vol 3

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta Bandung.

Husein Umar .1999. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Rajawali Press. Jakarta

Terry G. 2007. Manajemen, Edisi Terjemahan, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Evi Lianasari

NIM : 230202000037

Prodi : Manajemen S1 STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TATA USAHA PEMERINTAH KOTA SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Peneliti

Evi

B. Pertanyaan Mengenai Pendapat pegawai Tata Usaha Pemerintah Kota Semarang

Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu skor yang tersedia. Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara/i tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Skor jawaban adalah sebagai berikut :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

- I. Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang tersedia. KETERANGAN:

STS = SANGAT TIDAK SETUJU

TS = TIDAK SETUJU

N = NETRAL

S = SETUJU

SS = SANGAT SETUJU

VARIABEL KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pimpinan jelas dalam memberikan tugas					
2.	Pimpinan menerima saran, pendapat, dan kritikan-kritikan dari bawahan					
3.	Pimpinan tidak segan dalam memberikan pujian dan teguran					

4.	Pimpinan mempunyai kreativitas yang tinggi dalam bekerja					
5.	Pimpinan menciptakan disiplin diri dan disiplin pegawai.					
6.	Pimpinan memberikan bimbingan dan contoh yang baik pada bawahan					

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
2.	Pimpinan memberikan jaminan atas kualitas pegawai yang dimilikinya					
3.	Perusahaan dalam melakukan proses seleksi pegawai yang tergolong baik					
4.	Semua pekerjaan saya kerjakan secara tim dengan kelompok kerja saya					
5.	Proses yang dilakukan untuk bekerja cukup baik, sehingga hasil yang diperoleh tidak mengecewakan					
6.	Hasil kerja pegawai menjadi tolak ukur keberhasilan, bukan pada teknik atau proses pencapaiannya.					

VARIABEL DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
2.	Saya selalu melaksana kan perintah pimpinan dengan tepat waktu					
3.	Ketentuan dalam pekerjaan saya laksanakan dengan baik					
4.	Saya memakai pakaina sesuai dengan peraturan					
5.	Sarana kantor saya pergunakan dengan tepat karena saya mempunyai ketrampilan yang baik					
6.	Pekerjaan saya lakukan sesuai intruksi pimpinan					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja lebih keras dariaturan yang ditetapkan oleh instansi					
2.	Saya mampu menggunakan akal sehat dalam melaksanakan pekerjaan					
3	Saya mau mendengarkan rekan kerja lain yang mempunyai masalah					
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan tepat waktu					

5.	Saya mau memberikan informasi kepada pegawai.					
6.	Saya mempunyai kreativitas dalam melaksanakan pekerjaannya					

JAWABAN HASIL RESPONDEN

Resp.	KEPEMIMPINAN							BUDAYA ORGANISASI								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	X3.1	X3.2
1	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	22	3	4
2	4	4	5	5	4	4	26	3	4	4	4	3	4	22	4	4
3	4	4	4	5	4	4	25	3	3	4	5	3	3	21	4	4
4	3	3	4	4	3	3	20	2	3	4	3	2	3	17	3	2
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	4
6	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	4	20	4	4
7	3	2	3	3	3	2	16	5	3	2	3	5	3	21	3	4
8	2	3	4	4	2	3	18	3	3	4	4	3	3	20	3	2

9	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	3	19	4	3
10	5	4	3	2	5	4	23	4	4	5	3	4	4	24	4	4
11	4	4	2	3	4	4	21	4	4	3	3	4	4	22	4	4
12	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	4	4	22	3	4
13	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	4	5
14	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	5
15	2	2	4	4	2	2	16	3	2	4	4	3	2	18	2	3
16	3	3	5	4	3	3	21	2	3	4	4	2	3	18	2	3
17	4	5	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	28	4	5
18	3	3	2	2	3	3	16	4	3	3	2	4	3	19	3	4
19	4	5	3	3	4	5	24	4	4	2	3	4	4	21	4	4
20	4	5	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	4	28	4	5
21	3	4	3	3	3	4	20	4	4	4	3	4	4	23	3	4
22	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28	5	4
23	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	4	4	5	27	5	5
24	2	3	3	4	2	3	17	3	2	4	4	3	2	18	2	3
25	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	3	4
26	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25	4	5
27	4	5	2	3	4	5	23	4	5	3	2	4	5	23	4	5
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4
29	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24	4	4
30	2	2	4	5	2	2	17	2	2	4	5	2	2	17	3	2
31	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	20	4	3
32	3	3	4	5	3	3	21	4	3	4	4	4	3	22	3	3

33	4	5	2	2	4	5	22	4	5	2	2	4	5	22	4	5
34	3	3	4	4	3	3	20	2	3	3	3	2	3	16	3	3
35	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	3	4	3	21	3	3
36	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	4
37	4	5	3	3	4	5	24	4	5	2	3	4	5	23	5	4
38	2	3	3	4	2	3	17	3	2	4	3	3	2	17	2	3
39	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26	3	4
40	3	4	4	5	3	4	23	4	4	4	5	4	4	25	4	5
41	4	5	2	3	4	5	23	4	5	3	2	4	5	23	4	5

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT y
/METHOD=ENTER x1 x2 x3
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZRESID)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	22.3171	4.55214	41
Kepemimpinan	22.7561	3.61788	41
Budaya Organisasi	22.2439	3.34500	41
Disiplin kerja	22.3902	4.45465	41

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.799	.801	.906
	Kepemimpinan	.799	1.000	.805	.757
	Budaya Organisasi	.801	.805	1.000	.777
	Disiplin kerja	.906	.757	.777	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.000	.	.000
	Disiplin kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	41	41	41	41
	Kepemimpinan	41	41	41	41
	Budaya Organisasi	41	41	41	41
	Disiplin kerja	41	41	41	41

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.799	.801	.906
	Kepemimpinan	.799	1.000	.805	.757
	Budaya Organisasi	.801	.805	1.000	.777
	Disiplin kerja	.906	.757	.777	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Budaya Organisasi	.000	.000	.	.000
	Disiplin kerja	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	41	41	41	41
	Kepemimpinan	41	41	41	41
	Budaya Organisasi	41	41	41	41
	Disiplin kerja	41	41	41	41

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.925 ^a	.856	.845	1.79408	2.216

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.785	3	236.595	73.506	.000 ^a
	Residual	119.093	37	3.219		
	Total	828.878	40			

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.343	1.973		1.187	.243		
	Kepemimpinan	.244	.141	.294	2.733	.041	.309	3.237
	Budaya Organisasi	.189	.158	.239	2.190	.242	.287	3.489
	Disiplin kerja	.666	.108	.651	6.158	.000	.347	2.881

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Disiplin kerja
1	1	3.969	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.019	14.311	.67	.01	.00	.22
	3	.007	23.698	.29	.41	.09	.73
	4	.004	30.205	.04	.58	.91	.04

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

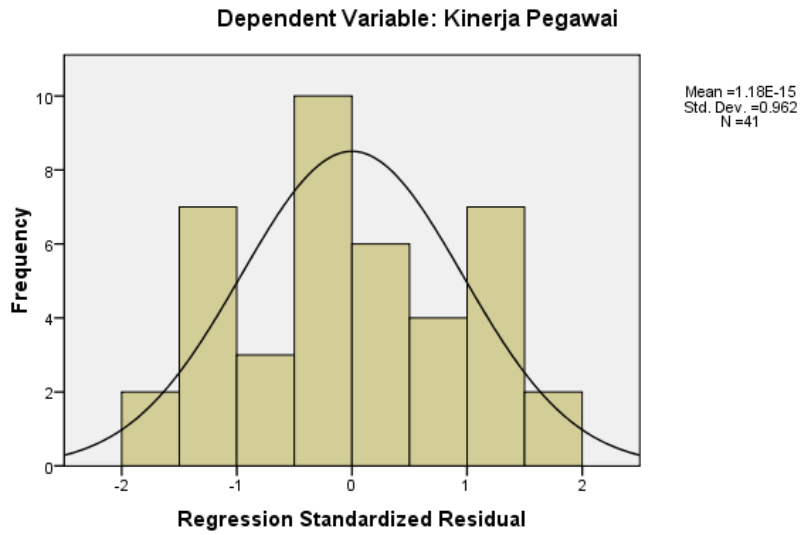
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.9462	29.3165	22.3171	4.21244	41
Std. Predicted Value	-1.750	1.662	.000	1.000	41
Standard Error of Predicted Value	.304	.851	.547	.123	41
Adjusted Predicted Value	14.9386	29.5747	22.3349	4.21468	41
Residual	-3.27275	3.54183	.00000	1.72549	41
Std. Residual	-1.824	1.974	.000	.962	41
Stud. Residual	-1.914	2.046	-.005	1.010	41
Deleted Residual	-3.60439	3.80539	-.01788	1.90514	41
Stud. Deleted Residual	-1.989	2.143	-.004	1.028	41
Mahal. Distance	.171	8.022	2.927	1.704	41
Cook's Distance	.000	.093	.026	.027	41
Centered Leverage Value	.004	.201	.073	.043	41

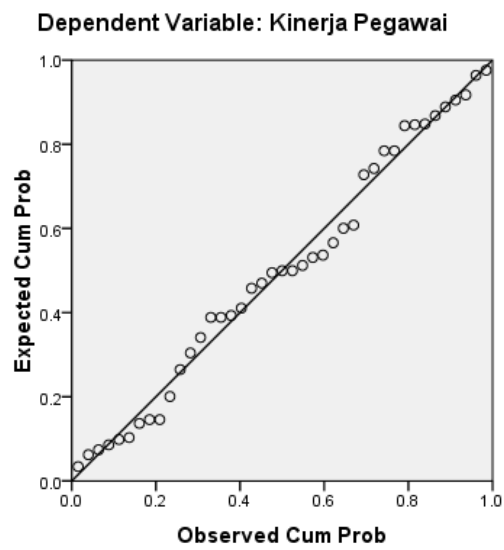
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts

Histogram

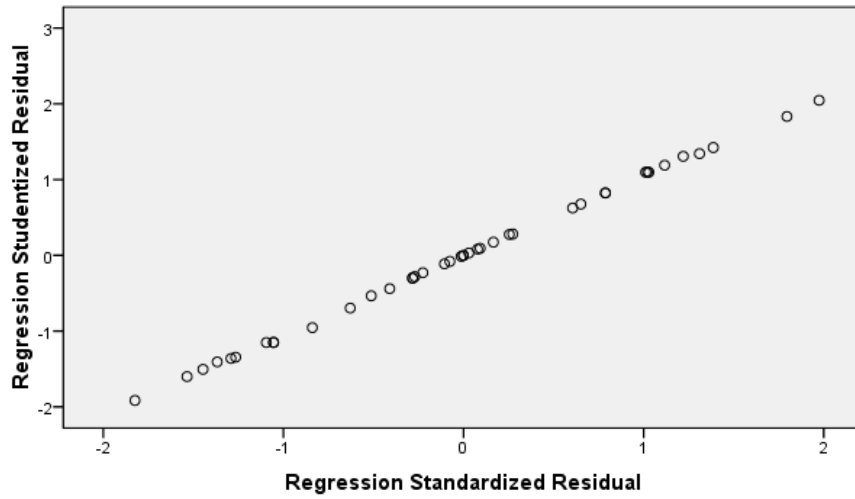


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	41	.0000000	1.72549078	-3.27275	3.54183

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72549078
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.939

a. Test distribution is Normal.