

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan untuk melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : Yanda Giovani
NPM : 1705160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MAUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 13 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **YANDA GIOVANI**
NPM : **1705160033**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP LITERASI PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA**

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

Tim Penguji

Penguji I

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

Penguji II

(DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.M)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.M)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : YANDA GIOVANI
N.P.M : 1705160033
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA
DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Yanda Giovani
N.P.M : 1705160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, SE, M.Si
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Baman Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	-Permasalahan tidak jelas dan kurang penjabarannya	25/3/2021 29/3/2021	
Bab 2	-Perbanyak sumber kutipan dan teori dari setiap variabel yang akan diteliti	25/3/2021 29/3/2021	
Bab 3	-Jumlah sampel kurang jelas -masukkan data sampel dan sumber datanya - definisi operasional tidak mencerminkan definisi opr.	28/2/2022	
Bab 4	- Kurang jelas dalam mendeskripsikan hasil uji T dan F -Perbaiki data olah penelitian dari data tabel	10/6/2022 14/2/2022 28/2/2022	
Bab 5	- Terlalu singkat dan kurang jelas mendeskripsikannya.	114/2/2022 07/3/2022	
Daftar Pustaka	Lihat panduan penulisan daftar pustaka untuk memasukkan sumber yang sama.	07/3/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Sidang Meja Hijau	15/3/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

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

Medan, Maret 2022

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Efry Kurnia, SE, M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YANDA GIOVANI
NPM : 1705160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



YANDA GIOVANI

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA

Yanda Giovani
1705160033

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email: yandagiovani16@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sei Bambi. Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS v 22. Berdasarkan hasil penelitian. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bambi. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sei Bambi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SEI BAMBAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI SUMATERA UTARA

Yanda Giovani
1705160033

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238
Email: yandagiovani16@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze whether there is an influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Sei Bamban Sub-District Office. To find out and analyze the influence of motivation on employee performance at the Sei Bamban sub-district office. To find out and analyze the influence of leadership on employee performance at the Sei Bamban sub-district office. To find out and analyze the influence of Organizational Culture, Motivation and Leadership on Employee Performance at the Sei Bamban Sub-District Office. This study uses research with an associative approach. The total population in this study were 30 employees who worked at the Sei Bambi sub-district office. The type of data in this study is quantitative data. The data analysis technique in this study used multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing with the help of SPSS v 22 program. Based on the results of the study. Partially, the organizational culture variable has a significant effect on employee performance at the Sei Bamban Sub-District Office. Partially, the work motivation variable has a significant effect on employee performance at the Sei Bambi Sub-District Office. Partially, the leadership variable has a significant effect on employee performance at the Sei Bamban Sub-District Office. Simultaneously organizational culture, work motivation and leadership have a significant effect on the performance of the employees of the Sei Bambi Sub-district office.

Keywords: Organizational Culture, Motivation, Leadership, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin..., tiada kata yang patut terucap selain rasa syukur penulis panjatkan kepada Yang Maha Pengasih dan Penyayang, Allah SWT, yang telah melimpahkan nikmat, rahmat dan karunianya, begitu banyak kemudahan dan pertolongan-Nya. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Rasulullah Sallahu Alaihi Wasallam, *Ahlu al-Bait*, Shahabat dan pengikutnya yang ikhlas dan *istiqomah* mengikuti sunnahnya.

Atas kehendak Allah SWT pula penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Baman" tepat pada waktunya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mempelajari cara pembuatan skripsi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi jurusan manajemen

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat selesai. Teristimewa kepada kedua orangtua yaitu Ayahanda Almarhum Sutiman dan Ibunda Nurmayani yang selalu memberikan kasih sayang, do'a, dukungan, perhatian serta dorongan moril kepada Penulis Ucapan terimakasih ini penulis tujukan kepada :

1. Alm Ayahanda tercinta Sutiman dan Ibunda tercinta Nurmayani yang selalu memberikan dukungan serta doa sehingga penulis mampu

menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih kepada teman-teman yang selalu menyemangati dan memberikan doanya

2. Bapak Dr. H. Agussani., M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE., M.si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah SumateraUtara.
5. Bapak Assoc, Prof, Dr. Jufrizen S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu E fry Kurnia, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis
7. Bapak dan Ibu Pegawai/Staff yang ada di Kantor Camat Sei Bambi Kabupaten Deli Serdang yang telah membantu penulis melakukan penelitian di kantor camat tersebut.
8. Kepada teman-teman seperjuangan di perkuliahan yang selalu memberikan semangat kepada penulis

Pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik yang membangun dari pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Medan, April 2022

Penulis

Yanda Giovani
1705160033

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Batasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	8
2.1.2. Budaya Organisasi	12
2.1.3. Motivasi Kerja	16
2.1.4. Kepemimpinan.....	21
2.2. Kerangka Berpikir Konseptual	26
2.3. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
3.1. Jenis Penelitian	32
3.2. Defenisi Operasional.....	32
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	35
3.5. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6. Teknik Analisa Data	42
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1. Hasil Penelitian	46
4.1.1. Gambaran Umum Responden	46
4.1.2. Analisis Data	52
4.1.3. Regresi Linier Berganda	57
4.1.4. Uji Hipotesis.....	59
4.2. Pembahasan.....	63
BAB 5 PENUTUP	68
5.1. Kesimpulan.....	68
5.2. Saran.....	68
5.3. Keterbatasan Penelitian	69

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Indikator Variabel	33
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.3	Daftar Jumlah Pegawai Kecamatan Sei Bambi	36
Tabel 3.4	Pedoman Penilaian Kuesioner.....	38
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)	39
Tabel 3.6	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	39
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	40
Tabel 3.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	40
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas.....	41
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1).....	48
Tabel 4.5	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2).....	49
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (Y)	50
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.8	Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.9	Uji Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.10	Uji t.....	59
Tabel 4.11	Uji F.....	61
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	27
Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	28
Gambar 2.3 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	30
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	53
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
Gambar 4.3 Kurva Uji F.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi Kisi Angket

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan yang baik (*good governance*), merupakan isu sentral yang paling menonjol dalam pengelolaan administrasi publik dimanapun. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan dan pendidikan masyarakat, selain adanya pengaruh globalisasi. Pola lama penyelenggaraan pemerintah, kini sudah tidak sesuai lagi dengan tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu, tuntutan ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintah yang baik.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Menurut (Moorhead, 2013) “Kinerja adalah hasil yang di inginkan dari pelaku”. Menurut (Fahmi, 2017) “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya”. Sehubungan dengan fungsi

manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Salah satu masalah yang banyak dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini sangat melimpah sehingga mengharuskan bangsa Indonesia untuk berfikir bagaimana cara mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia yang sudah ada. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial serta lapangan pekerjaan yang memadai.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi lain. Menurut (Nawawi, 2013) “Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi”. Sedangkan (Waworuntu, 2016) “Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya”.

Sei Baman sebagai salah satu Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai yang di atur dalam peraturan daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 10 tahun 2006 tentang pembentukan Kecamatan Pegajahan, Sei Baman, Tebing Syahbandar dan Bintang Bayu. Kecamatan Sei Baman yang di resmikan pada tanggal 17 Oktober 2006 adalah kecamatan Pemekaran yang memiliki karakteristik dalam berpolitik dikarenakan terdapat beberapa macam

lembaga-lembaga atau organisasi-organisasi yang berperan dalam menampung aspirasi masyarakat di kecamatan tersebut.

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan menunjukkan bahwa Budaya Organisasi pada Kantor Camat Sei Baman masih berada pada kondisi yang belum ideal. Beberapa fenomena yang diperoleh diantaranya masih ditemukan sebagian pegawai yang kurang memahami norma yang berlaku seperti pulang lebih awal atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja, hal ini disebabkan karena kurang tegasnya Camat dalam memberikan sanksi kepada pegawai. Masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan. Ini terlihat ada beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu, misalnya dalam mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan surat mandah dan pembuatan akte kelahiran.

Dalam meningkatkan kinerja, pegawai juga harus mendapatkan motivasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat pekerjaan pegawai. Karena tanpa adanya motivasi kerja terhadap pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Pemerintah Daerah dapat memotivasi pegawai dengan memberikan apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan, maka kepentingan seorang pegawai tersebut akan terpelihara pula, sehingga dalam penelitian ini motivasi digunakan sebagai variabel independen yang dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja untuk mencapai kinerja. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang untuk

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Supardi & Anwar, 2004)

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang atas pekerjaannya sendiri, semangkin besar motivasi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kerja pegawai itu sendiri (Irianti & Utami, 2012). Motivasi juga terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu salah satunya dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kondisi kerja, gaji dan kebijaksanaan dari perusahaan.

Dalam masalah ini peran pimpinan sangat dibutuhkan dikarenakan Camat Sei Baman belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, karena Camat juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara pegawai satu dengan yang lainnya, karena banyak dari tugas yang diberikan kepala Camat tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Sehingga Camat menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua pegawai selaku bawahannya. Menurut (Tobari, 2014) “Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut (Bismala & Arianty, 2015) “Kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti terhadap usaha kolektif, dan mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran”.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam kesempatan ini peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi**

Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban ”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis dapat mengidentifikasi masalah yang ada. Adapun Identifikasi Masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Beberapa pegawai yang dalam melakukan pekerjaan bisa dilakukan beberapa hari dan bahkan beberapa minggu.
2. Sebagian pegawai yang kurang memahami norma yang berlaku seperti pulang lebih awal atau masih tetap berada di luar ruangan pada saat jam kerja
3. Masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga ada pegawai yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi dan hasil kerjanya kurang memuaskan

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi pada Budaya Organisasi Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman?
4. Apakah Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya, maupun bagi perusahaan atau instansi pada umumnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pada khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

- a. Menyebar luaskan informasi tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan acuan/rujukan untuk penelitian yang relevan bagi peneliti lain

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja umumnya mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi”.

Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015) menyatakan bahwa “Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Lestari, 2018) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran/ kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dengan prestasi dari apa yang diharapkan selama periode tertentu dalam organisasi.

(Mangkunegara, 2017) Kegunaan-kegunaan penilaian kinerja dapat dirinci sebagai berikut:

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

c. Keputusan-keputusan penempatan

Kepemimpinan, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Kepemimpinan sering merupakan bentuk pengMotivasian terhadap kinerja masa lalu.

d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan Dan Pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan karier

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g. Ketidak akuratan Informasional

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia.

h. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusankeputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan Eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa "Kinerja dipengaruhi oleh:

- 1) Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
- 2) Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- 3) Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen".

Sedangkan menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”.

Selain itu, menurut (Arifin, 2017) “Terdapat berbagai faktor kinerja antara lain :

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan.
- 2) Penempatan kerja yang tepat.
- 3) Pelatihan dan Kepemimpinan.
- 4) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya).
- 5) Hubungan dengan rekan kerja.
- 6) Hubungan dengan pemimpin”.

Dari beberapa faktor diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor eksternal (kemampuan intelektual, disiplin kerja, kepuasan pegawai dan motivasi pegawai) dan faktor internal (kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang ada diperusahaan tersebut).

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) menyatakan “Terdapat 7 (tujuh) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

- 1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
- 5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

- 6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
- 7) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya”.

Sedangkan menurut (Hamali, 2018) menyatakan bahwa “Indikator dari kinerja adalah :

- 1) Kualitas Pekerjaan
Menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan dan kerapian.
- 2) Kuantitas Pekerjaan
Jumlah yang dihasilkan serta diwujudkan dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- 3) Sikap
Sikap terhadap perusahaan, atasan, sesama pegawai dan juga pekerjaan.
- 4) Kerjasama
Pegawai harus mampu bekerjasama dengan rekan, bersikap positif terhadap setiap pegawai lain dalam pekerjaan tim, dan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Komunikasi
Pegawai harus saling bertukar informasi untuk mencapai tujuan bersama baik dengan rekan kerja maupun atasan langsung”.

2.1.2. Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya organisasi dapat ditempatkan pada arah nilai (*values*) maupun norma (*behavioral norms*). Budaya organisasi sebagai nilai merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi yang dipandang sangat bernilai (*highly valued*), sedangkan sebagai norma perilaku (*behavioral norms*) budaya organisasi mengacu pada bagaimana sebaiknya elemen-elemen (anggota) organisasi berperilaku.

Menurut (Fahmi, 2017) “Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim

organisasi yang akan mempengaruhi dan dipengaruhi strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi”.

Sedangkan Menurut (Waworuntu, 2016) “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”. Selain itu, menurut (Arifin, 2017) “Budaya merupakan norma-norma dan nilai- nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang berkaitan dengan nilai dan norma yang diterima oleh semua orang sebagai acuan dalam mengarahkan perilaku setiap anggota serta memecahkan masalah yang ada di suatu organisasi.

Menurut (Arifin, 2017) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan
- 2) Kerusakan akan dapat dikurangi
- 3) Absensi dapat diperkecil
- 4) Perpindahan karyawan dapat diperkecil
- 5) Produktivitas kerja dapat ditingkatkan
- 6) Ongkos per unit dapat diperkecil

Menurut (Wijono, 2017) “Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai.
- 2) Kepercayaan.
- 3) Perilaku yang dikehendaki.
- 4) Keadaan yang amat penting.
- 5) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
- 6) Perilaku”.

Sedangkan menurut (Rivai & Darsono, 2015) “Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Pola-pola yang dipandu oleh norma.
- 2) Nilai-nilai.
- 3) Kepercayaan yang ada dalam diri individu”.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pada umumnya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi akan selalu meliputi nilai-nilai, norma-norma, kepercayaan, serta perilaku tiap individu tersebut.

Menurut (Hamali, 2018) “Ada beberapa indikator dalam budaya organisasi yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.
- 2) Memperhatikan detail diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.
- 3) Orientasi pada hasil diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi individu diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
- 5) Orientasi pada tim diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
- 6) Keagresifan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
- 7) Stabilitas diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan *status quo* untuk terus tumbuh dan berkembang”.

Sedangkan menurut (Lestari, 2018) “Dimensi dan indikator budaya organisasi diuraikan sebagai berikut :

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

Pernyataan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta menajarnya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing-masing anggota saling mengMotivasii perbedaan pendapat.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik”.

2.1.3. Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja atau semangat kerja. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki individu sebagai pegawai dapat meningkatkan motivasi itu sendiri.

Menurut (Supardi & Anwar, 2004:47) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. (Pranitasari & Saputri, 2020) Motivasi merupakan sekumpulan energetik yang dimulai dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. (Arta, 2014) motivasi memiliki dimensi ketekunan yang merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuannya. (Sudaryo et al., 2018:62) Motivasi hanya ditujukan untuk sumber daya manusia (umumnya) dan bawahan (khususnya). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, hingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang digerakkan oleh kebutuhan individu. Proses kekuatan dihasilkan untuk mencapai tujuan dalam arti merupakan ssesuatu yang akan menghilangkan kebutuhan atau mengurangi dorongan. Dalam halini seorang atasan harus memiliki kemampuan untuk memelihara motivasi, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(Hasibuan, 2006:146) mengungkapkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan motivasi
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi pegawai
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
- 6) Menciptakan suasana kerja dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan fasilitas.

Menurut (Arep et al., 2003:16) manfaat motivasi kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang akan senang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Arep et al., 2004:219) mengemukakan bahwa manfaat motivasi adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan akan selesai dengan cepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan.
2. Orang akan merasa senang melakukan pekerjaannya, sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat seseorang senang mengerjakannya.
3. Orang akan merasa termotivasi, hal ini terjadi karena pertanyaannya itu betul-betul termotivasi bagi orang yang termotivasi.
4. Orang akan bekerja keras.

Menurut (Juliansyah, 2013) Frederick Herzberg mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

- a) Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain :Prestasiyang diraih, Pengakuan, orang lain, Tanggung jawab, Pelakuan untuk maju, Motivasi itu sendiri dan Kemungkinan pengembangan karir
- b) faktor pemelihara yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikuaifikasikan dalam faktor ekstrinsik, meliputi : Kompensasi, Keamanan dan keselamatan, Kondisi kerja, Status, Prosedur perusahaan dan Mutu dan supervisi teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, atasan dan dengan bawahan.

(Sudjatmoko, 2015) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- a) kepemimpinan administrator, kepemimpinan dengan otoriter membuat pekerja menjadi otoriter membuat pekerja menjadi acuh tak acuh dalam bekerja
- b) sikap individu, ada individu yang statis dan ada individu yang dinamis. Situasi dan kondisi diluar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
- c) Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika syarat terenuhi. Akan tetapi jika tidak terpenuhi dapat menekan motivasi.

Motivasi Kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Menurut (Kultsum, 2017) indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan pengMotivasian
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan lainnya.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan akan pengMotivasian, ditunjukkan dengan pengakuan dan pengMotivasian berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan diMotivasi oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang., dimana pegawai mengarahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya.

Menurut (Siswanto, 2015) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kinerja
- 2) PengMotivasian
- 3) Tantangan,
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan
- 6) Ketertiban

Penjelasannya dibawah sebagai berikut:

- 1) Kinerja, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mencapai sasaran. Kinerja merupakan hasil kerja yang kualitas dan kuantitas nya dicapai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai tanggung jawab yang diberikan.

- 2) PengMotivasian, bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberika, baik oleh dan dari perorangan atau lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk ucapan atau material.
- 3) Tantangan, pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud adalah pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut.
- 4) Tanggung jawab, tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam arti ketika seseorang diberi kewajiban atau tugas, maka seseorang tersebut akan menghadapi satu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan menunda atau mengabaikan tugas kewajiban tersebut.
- 5) Pengembangan, kemajuan dan peningkatan yang merupakan kegiatan mengupayakan ntuk kemajuan dan skills pegawai.
- 6) Ketertiban, rasa ikut terlibat atau involved dari suatu pengambilan keputusan atau dengan bentuk kontak saran dari pegawai, yang dijadikan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

2.1.4. Kepemimpinan

Suatu pemimpin atau manajer dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada dibawahnya. kepemimpinan mengundang arti bagaimana cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk dapat lebih berusaha dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Nawawi, 2013) menyatakan bahwa “ kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”. Sedangkan menurut (Syadama, 2017) mengatakan bahwa “ kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang

disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja”.

Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa “Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan”.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk menuju ke suatu tujuan yang di harapkan.

Menurut (Moorhead, 2013) ”Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

- 1) Karakteristik individu. Cara seorang memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang dianutnya dan sebagainya. Jika seorang atasan mempunyai keyakinan bahwa keutuhan organisasi harus lebih diutamakan daripada kebutuhan individu kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas pegawainya.
- 2) Karakteristik bawahan. Seorang pemimpin akan memberi kebebasan dan mengikut sertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi, mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, pemimpin cenderung akan bersifat demokratik.
- 3) Karakteristik organisasi. Seorang pemimpin akan menentukan kepemimpinannya berdasarkan iklim yang ada di organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2009) menyatakan bahwa “Indikator kepemimpinan meliputi:

- 1) Berkomunikasi.
- 2) Mengkoordinasikan.
- 3) Mengorganisasikan.
- 4) Memotivasi.
- 5) Memanfaatkan sumber daya.
- 6) Memberi pengMotivasian kepada yang berhasil.

- 7) Tingkatkan keterampilan bawahan dan menjamin setiap orang memperoleh informasi jelas dan benar.
- 8) Salah satu hukum yang berpengaruh terhadap disiplin organisasi.
- 9) Mengklasifikasi harapan dari organisasi dan menjelaskan metode apa yang akan digunakan untuk mencapai harapan.”

Menurut (Nawawi, 2013) menyatakan bahwa “Indikator-indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan memberikan instruksi kepada karyawan secara jelas.
- 2) Komunikasi yang di jalin antara pemimpin dengan karyawan.
- 3) Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan karyawan.
- 4) Pemberian kesempatan karyawan menyampaikan ide tentang pekerjaan.
- 5) Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada karyawan.
- 6) Pemberian teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.
- 7) Sistem pengawasan pemimpin terhadap kinerja karyawan.”

Menurut (Mangkunegara, 2017) “ kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

- 1) Kepemimpinan Otoriter
Kepemimpinan Otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Orientasi kepemimpinannya difokuskan hanya untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan.
- 2) Kepemimpinan Partisipatif
Kepemimpinan Partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan partisipatif akan mendorong kemampuan bawahan mengambil keputusan. Dengan demikian, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- 3) Kepemimpinan Delegatif
Kepemimpinan Delegatif apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan

demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Pada prinsipnya pemimpin bersikap menyerahkan dan mengatakan kepada bawahan inilah pekerjaan yang harus saudara kerjakan, saya tidak peduli, terserah saudara bagaimana mengerjakannya asal pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Dalam hal ini bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan”.

Menurut (Arifin, 2017) “Adapun faktor- faktor yang mempengaruhi mempengaruhi kepemimpinan ada 3 yaitu:

- 1) Hal-hal yang bersumber dari pimpinan meliputi latar belakang pengetahuan dan pengalaman.
- 2) Hal-hal yang bersumber dari bawahan meliputi kematangan, kebebasan ber- tindak, kemandirian, dan keinginan memperoleh wewenang dan tanggung- jawab.
- 3) Hal-hal yang bersumber dari situasi- lingkungan meliputi yang lebih disukai kelompok kerja, sifat dari tugas, dan tekanan waktu”.

Menurut (Siagian, 2015) “Terdapat lima kepemimpinan yaitu :

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik
- 2) Tipe pemimpin yang militeristik
- 3) Tipe pemimpin yang paternalistic
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
- 5) Tipe pemimpin yang demokratik

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- b. Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata.
- d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

- e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
- f. Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan punitif (bersifat menghukum).

2) Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- a. Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.
- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3) Tipe pemimpin yang paternalistic

Seorang pemimpin yang bertipe paternalistic ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- a. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- b. Bersikap terlalu melindungi.
- c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
 - f. Sering bersikap mau tahu.
- 4) Tipe pemimpin yang kharismatik
- Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
- 5) Tipe pemimpin yang demokratik
- Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis lah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :
- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan.
 - c. Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin”.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa

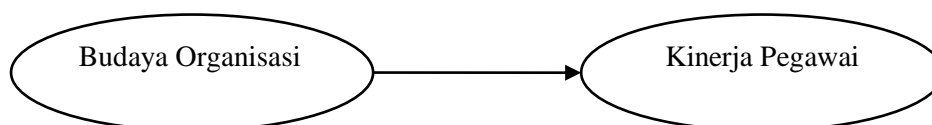
mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Umam, 2018) “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”.

Apabila pegawai sudah memahami keseluruhan dari nilai-nilai yang ada maka pegawai tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian para pegawai dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Ditambah dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi serta aspek-aspek lainnya maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai.

Hasil penelitian (Gultom, 2014), (Jufrizen, J 2017), (Muiz et all 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen et all, 2020), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin, 2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai



Gambar 2.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

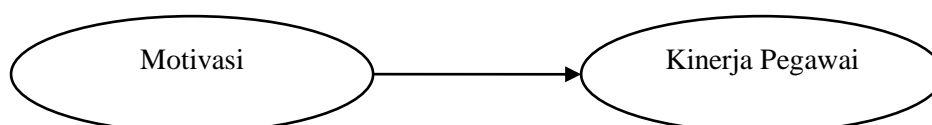
Kepuasan pada umumnya merupakan suatu perasaan senang atau kecewa atas sesuatu yang didapatkan oleh seseorang dari membandingkan antara kinerja yang dilakukan dengan yang diharapkan.

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) “Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengMotivasian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Motivasi seorang pegawai akan terwujud apabila harapan atau keinginan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya dapat tercapai. Kepuasan merupakan kunci utama dari munculnya keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara tidak langsung apabila pegawai tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja karyawan tersebut. Begitu juga sebaliknya, apabila harapan terhadap pekerjaannya tidak tercapai maka secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian (Fachrezi, H., & Khair, 2020), (Sari, et all, 2012), (Gultom, 2014), (Mujiatun, 2015), (Marjaya, & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Saripuddin, & Handayani, 2017), (Jufrizen, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

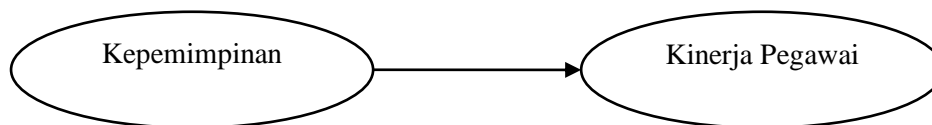
Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, maka pemimpin tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Menurut (Hamali, 2018) “Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup besar pada sebuah organisasi atau perusahaan, tidak hanya memimpin para bawahannya tetapi juga bertanggung jawab atas segala aspek yang berkaitan dengan individual seorang pegawai. Seorang pemimpin diharuskan menjadi inovator, komunikator, motivator, serta kontroler. Pemimpinan dikatakan berhasil jika berhasil mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pimpinan berhasil menjalankan perannya dengan baik maka para karyawan akan merasa terdorong untuk meningkatkan tingkat kinerjanya.

Hasil penelitian (Khair, 2018), (Arianty, 2016), (Jufrizen, 2017), (Azhar, 2016), (Afandi & Bahri, 2020), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

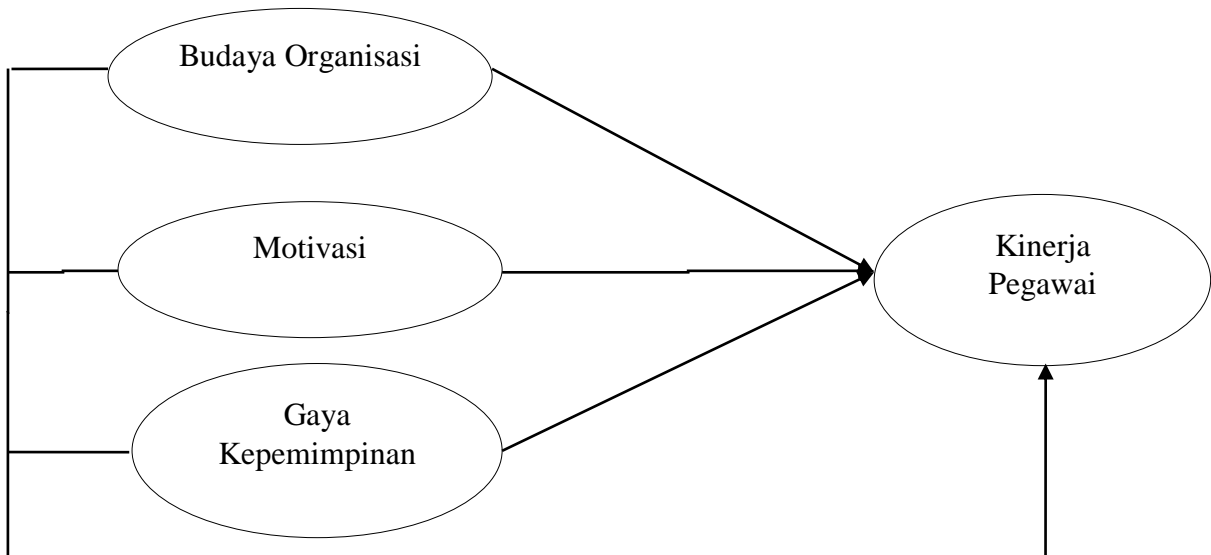


Gambar 2.3 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh : Kualitas dan kemampuan pegawai (hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)".

Berdasarkan teori pendapat tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, maka dapat digambarkan dalam kerangka konseptual berikut :



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan teoritis atau kesimpulan sementara dalam penelitian. Hipotesis merupakan hasil akhir dari proses berfikir deduktif (logika deduktif. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif menurut (Juliandi, et al, 2015) adalah suatu pendekatan penelitian dimana penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini mengambil sampel dari satu populasi.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah faktor budaya organisasi(X1), motivasi(X2), dan kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas/independent dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat/dependen. Ketiga variabel tersebut dapat didefinisikan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X1)	sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para pegawai di organisais yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh para pegawai	1) Kesadaran diri 2) Keagresifan 3) Kepribadian 4) Performa 5) Orientasi tim. (Umam, 2018)	Likert
Motivasi (X2)	Memberi kesempatan kepada bawahannya untuk meningkatkan kemampuannya. Selain itu, kesempatan dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan	1) Kerja keras. 2) Orientasi masa depan. 3) Tingkat cita-cita yang tinggi. 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas. 5) Usaha untuk maju. (Fuad Mas'ud, 2004)	Likert
Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi seseorang atau kelompok sehingga sasaran yang dicita-citakan dapat tercapa	1) Kemampuan memberikan instruksi kepada pegawai secara jelas. 2) Komunikasi yang di jalin antara pemimpin dengan pegawai. 3) Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan pegawai. 4) Pemberian kesempatan pegawai menyampaikan ide tentang pekerjaan.	Likert

		<p>5) Kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kerja kepada pegawai.</p> <p>6) Pemberian teguran kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja.</p> <p>7) Sistem pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai. (Nawawi, 2003)</p>	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<p>1) Kualitas.</p> <p>2) Kuantitas.</p> <p>3) Ketepatan waktu.</p> <p>4) Efektivitas.</p> <p>5) Kemandirian.</p> <p>6) Komitmen kerja.</p> <p>7) Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.</p>	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sei Baman yang bertempat di Jalan Medan – Tebing Tinggi Kec Sei Baman. Kab. Serdang Bedagai. Provinsi Sumatera Utara.

3.3.2 Waktu Penelitian

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No	Aktivitas Penelitian	Maret 2021				April 2021				September 2021				April 2022				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1.	Penelitian pendahuluan																	
2.	Penyusunan Proposal																	
3.	Pembimbingan Proposal																	
4.	Seminar Proposal																	
5.	Pengumpulan Data																	
6.	Bimbingan Skripsi																	
7.	Sidang																	

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 30 pegawai yang bekerja di Kantor Camat Sei Baman

Tabel 3.3
Daftar Jumlah Pegawai Kecamatan Sei Baman

NO	Jabatan	Jumlah
1	Camat	1
2	Sekretaris	1
3	Kepala Seksi	5
4	Ka. Subag	2
5	Bendahara	1
6	Staf	19
Jumlah		30

Sumber : Kantor Camat Sei Baman (2022)

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2016) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik ambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari:

- a) Kemampuan penelitian dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- b) Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal inimenyangkut banyaknya sedikitnya dana.
- c) Besarnya kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk peneliti yang resikonya besar tentu saja jika sampelnya besar maka hasilnya akan lebih baik (Sugiyono, 2016).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, peneliti menetapkan sampel sebesar 30 orang pegawai/staff kantor camat Sei Baman yang sudah bekerja di atas 5 tahun. Sampel ini diambil dengan metode keseluruhan jumlah populasi dikarenakan kurang dari 100.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2016a) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positifisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Pada penelitian ini untuk menguji statistik dan hipotesisnya menggunakan *software SPSS v22*.

3.5.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung responden penelitian melalui wawancara dan kuisioner (angket).

3.5.3 Instrumen Pengumpulan Data

1. Pengamatan/observasi

Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku *subyek* (orang), *obyek* (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpadisertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.

2. Daftar pertanyaan (kuesioner)

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden dan diisi oleh responden untuk mendapatkan data empiris yang berhubungan dengan hipotesis yang diajukan.

3. Studi dokumentasi atau studi pustaka

Yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5.4. Skala Pengukuran Variabel

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2016)

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun pedoman penilaian dalam kuesioner dapat dilihat pada table berikut :

Table 3.4
Pedoman Penilaian Kuesioner

No	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.5.5. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 30 orang dan diolah

dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows* dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,477	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,595	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,458	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,411	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,482	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,420	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,404	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,534	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.5 dimana nilai validitas pernyataan untuk budaya organisasi seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,392	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,693	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,781	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,706	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,667	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,450	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.6 dimana nilai validitas pernyataan untuk motivasi kerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,626	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,808	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,736	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,538	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,758	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,808	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,736	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.7 dimana nilai validitas pernyataan untuk kepemimpinan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,632	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,539	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,570	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,530	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,522	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,459	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,807	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,650	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 22 (2022)

Berdasarkan tabel 3.8 dimana nilai validitas pernyataan untuk kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=30-2=28= 0,3610$) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan tingkat kendala suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji Reliabilitas dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan pertanyaan yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 *for windows*. Butiran pertanyaan yang sudah valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha Positif atau $> r$ tabel, maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha Negatif atau $< r$ tabel, maka pernyataan tidak reliabel.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Budaya Organisasi	,761	8
Motivasi Kerja	,702	6
Kepemimpinan	,675	8
Kinerja	,675	8

Instrumen yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Validitas artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan /pengaruh antara variabel bebas. Uji asumsi klasik dapat dilakukan dengan melakukan beberapa uji berikut, yaitu :

1. Normalitas

Normalitas tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian ini menggunakan analisis grafik histogram dan dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika kurva histogram membentuk seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal (Sulianto, 2011 : 69)

2. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Dengan uji asumsi klasik statistik, multikolinearitas dapat dideteksi dari *output SPSS* pada tabel *coefficients* dan tabel *collinearity diagnostics*. Jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbatas dari multikolinearitas (Sulianto, 2011 : 81).

3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tujuannya adalah untuk menguji apakah kesalahan pengganggu/ residual dari suatu model regresi tidak memiliki varians konstan dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan dari pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak pola yang jelas, serta titik- titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Husein Umar, 2009 : 179)

4. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode Run Test. Metode ini digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi maka dikatakan bahwa residual adalah acak atau random. Apabila nilai signifikansinya di bawah 0,05 berarti terdapat gejala autokorelasi, dan menentukan apakah dalam suatu model regresi linier terdapat hubungan kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel penelitian (Husein Umar, 2009 : 182)

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel X dan variabel Y secara sistematis yang dinyatakan dalam bentuk statistic sebagai berikut stisitas (Husein Umar, 2009 : 192):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- a = Bilangan konstanta
- Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- B₁, = Koefisienarahregresi
- X = Variable bebas (Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepemimpinan)
- e = *Error*

3.6.3. Uji Hipotesis

1. Uji-t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabelindependen secara individu (parsial) dalam menjelaskan perilaku variabeldependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% Uji-t merupakan jenis pengujian untuk melihat kemampuan dari setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji-t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan tabel dengan ketentuan, bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Supriyatno, 2009 : 226).

Penolakan dan penerimaan hipotesis dilakukan dengan criteria sebagai berikut:

H_0 = variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

H_a = variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan variabel terikat.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (digeneralisasikan) (Supriyatno, 2009 : 226). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara simultan keempat variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan R^2 merupakan ikhtisar yang menyatakan bahwa seberapa baik garis regresi sampel dalam pencocokkan data. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur proporsivariasi dalam variabel tidak bebas yang dijelaskan oleh regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan yang sempurna. Sedangkan apabila nilai $R^2 = 1$ maka ada hubungan antara variasi Y dan X atau variasi dari Y dapat diterangkan oleh X secara keseluruhan. Maka persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna (Supriyatno, 2009 : 226).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 30 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya pegawai di Kantor Camat Sei Bamban. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarakan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	47%
2	Laki-Laki	16 orang	52%
Jumlah		30 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (47%) dan laki-laki 16 orang (52%). Persentase pegawai antara pegawai laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Kantor Camat Sei Bamban didominasi jenis kelamin laki-laki, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan dan kinerja.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	7 orang	23%
2	30 tahun ke atas	23 orang	77%
Jumlah		30 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Kantor Camat Sei Baman terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Kantor Camat Sei Baman didominasi satu karakteristik usia 30 tahun ke atas tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki kinerja.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	0 orang	0%
3	Diploma	7 orang	23%
4	S1	23 orang	77%
5	S2	0 orang	0%
JUMLAH		30 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 23 orang (88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Kantor Camat Sei Baman lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan Kantor Camat Sei Baman memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel 4.4
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	33	14	47	3	10	2	7	1	3	30	100
2	3	10	17	57	9	30	1	3	0	0	30	100
3	4	13	13	43	9	30	4	13	0	0	30	100
4	8	27	16	53	5	17	1	3	0	0	30	100
5	5	17	16	53	7	23	2	7	0	0	30	100
6	10	33	13	43	6	20	1	3	0	0	30	100
7	19	63	10	33	1	3	0	0	0	0	30	100
8	20	67	8	27	2	7	0	0	0	0	30	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Setiap pegawai yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan Kecamatan Sei Baman, responden menjawab setuju 47%.
2. Jawaban responden tentang Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok, responden menjawab setuju 57%.
3. Jawaban responden tentang apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepatwaktu responden menjawab setuju 43%.
4. Jawaban responden jika timbul permasalahan dikantor camat selalu diselesaikan bersama-sama, responden menjawab setuju 53%.
5. Jawaban responden tentang saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan, responden menjawab setuju 53%.
6. Jawaban responden tentang pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju 43%.

7. Jawaban responden tentang apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu., responden menjawab sangat setuju 63%.
8. Jawaban responden tentang saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat, responden menjawab sangat setuju 67%.

Tabel 4.5
Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3	22	73	7	23	0	0	0	0	30	100
2	8	27	16	53	5	17	1	3	0	0	30	100
3	13	43	14	47	1	3	2	7	0	0	30	100
4	5	17	22	73	1	3	2	7	0	0	30	100
5	5	17	16	53	7	23	2	7	0	0	30	100
6	11	37	13	43	6	20	0	0	0	0	30	100

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut, responden menjawab setuju 73%
- 2) Jawaban responden tentang saya menerima pengMotivasian atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan, responden menjawab setuju 53%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain responden menjawab setuju 47%.

- 4) Jawaban responden sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang responden menjawab setuju 73%,
- 5) Jawaban responden tentang saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden menjawab setuju 53%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden menjawab setuju 43%.

Tabel 4.6
Tabulasi Jawaban Responden Kepemimpinan (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	27	16	53	5	17	1	3	0	0	30	100
2	13	43	14	47	1	3	2	7	0	0	30	100
3	5	17	22	73	1	3	2	7	0	0	30	100
4	5	17	16	53	7	23	2	7	0	0	30	100
5	11	37	13	43	6	20	0	0	0	0	30	100
6	10	33	13	43	6	20	1	3	0	0	30	100
7	13	43	14	47	1	3	2	7	0	0	30	100
8	5	17	22	73	1	3	2	7	0	0	30	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik, responden menjawab setuju 53%.
2. Jawaban responden tentang pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik, responden menjawab setuju 47%.
3. Jawaban responden tentang Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas responden menjawab setuju 73%.

4. Jawaban responden tentang pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan, responden menjawab setuju 53%
5. Jawaban responden tentang pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya, responden menjawab setuju 43%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja, responden menjawab setuju 43%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik., responden menjawab setuju 47%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada pegawai, responden menjawab setuju 73%.

Tabel 4.7
Tabulasi Jawaban Responden Kinerja (Y)

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	3	18	60	7	23	2	7	2	7	30	100
2	4	13	20	67	3	10	3	10	0	0	30	100
3	8	27	16	53	6	20	0	0	0	0	30	100
4	2	7	20	67	8	27	0	0	0	0	30	100
5	8	27	19	63	2	7	1	3	0	0	30	100
6	4	13	14	47	11	37	1	3	0	0	30	100
7	4	13	13	43	8	27	3	10	2	7	30	100
8	1	3	15	50	10	33	4	13	0	0	30	100

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Tugas dan tanggung jawab diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan saya, responden menjawab setuju 60%.

2. Jawaban responden tentang Hasil pekerjaan saya selalu dinilai baik oleh pimpinan, responden menjawab setuju 67%.
3. Jawaban responden tentang Saya dapat mengerjakan tugas diluar jabatan yang saya pegang saat ini responden menjawab setuju 53%.
4. Jawaban responden tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan, responden menjawab setuju 67%
5. Jawaban responden tentang Saya tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan, responden menjawab setuju 63%.
6. Jawaban responden tentang Saya Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja, responden menjawab setuju 47%.
7. Jawaban responden tentang Komitmen saya terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya., responden menjawab setuju 43%.
8. Jawaban responden tentang Kejujuran dan Ketepatan kerja saya mendapat perhatian dari pemimpin, responden menjawab setuju 50%.

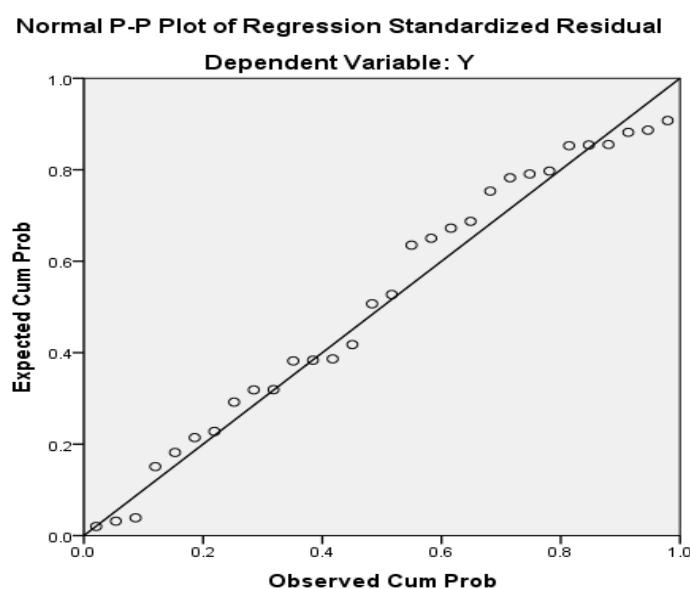
4.1.2. Analisis Data

4.1.2.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.2.1.1. Uji Normalitas Data

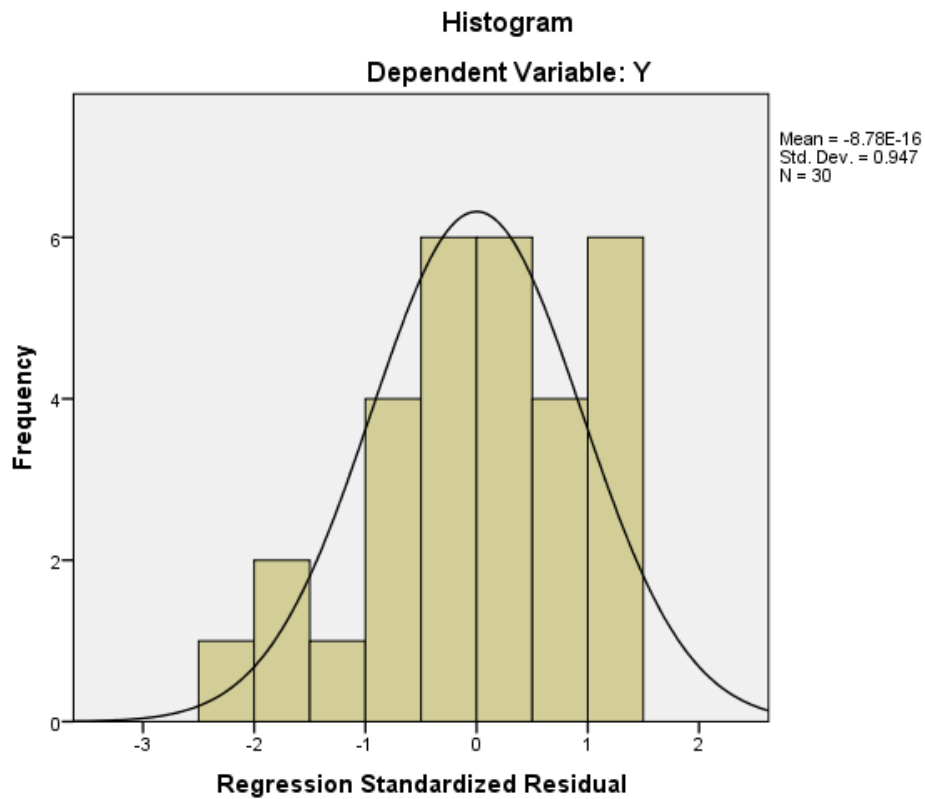
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan

garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



4.1.2.1.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflator factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)

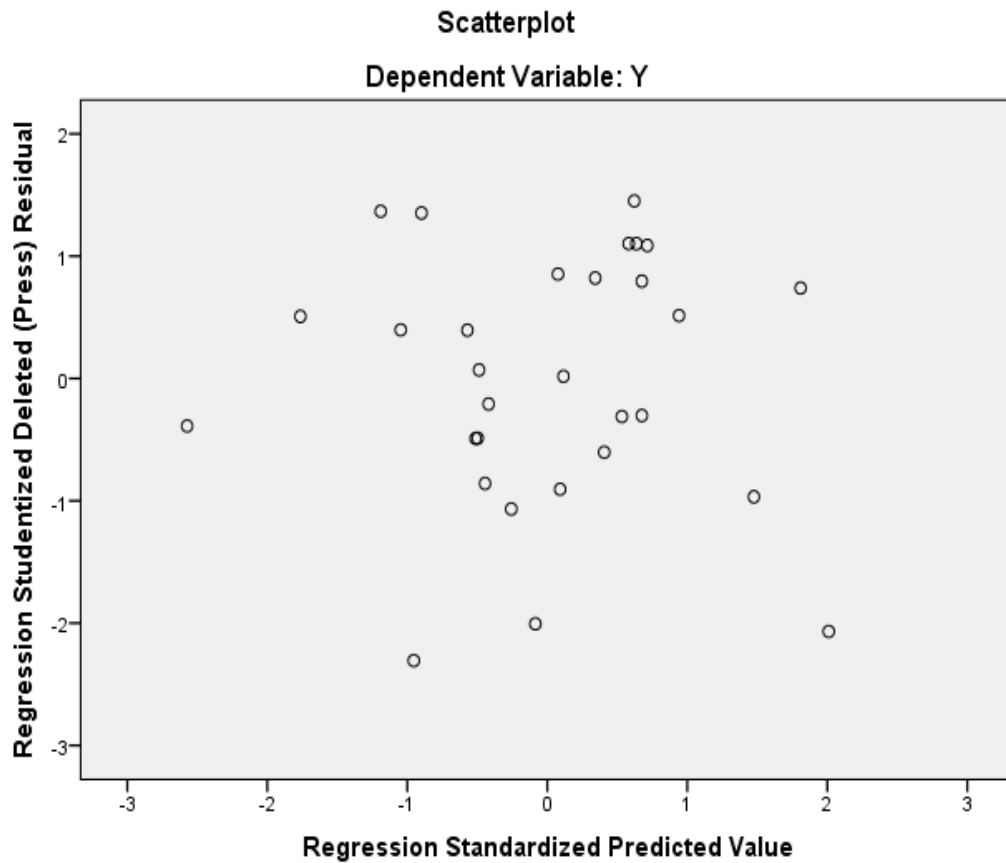
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,979	1,001
	X2	,979	1,001
	X3	,979	1,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 4.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

4.1.2.1.3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 4.2



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

4.1.3. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 4.9
Regresi Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000
	X3	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,216X_1 + 0,465X_2 + 0,266X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = konstanta

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepemimpinan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 4,691.
2. Nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,216 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,216.
3. Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,465.
4. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_3) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada Kantor Camat Sei Baman. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,266.

4.1.4. Uji Hipotesis

4.1.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $\text{Sig} > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $\text{sig} < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.10
Uji t

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,216	,110	,212	4,962	,000
	X2	,465	,134	,248	5,446	,000
	X3	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (4,962) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel budaya organisasi sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,216 satuan (unit).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).
3. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.056). Artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan sebesar satuan (unit) maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

4.1.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H0 : tidak ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai

H1 : ada pengaruh Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas α 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > \alpha$ 0,05 berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} \leq \alpha$ 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

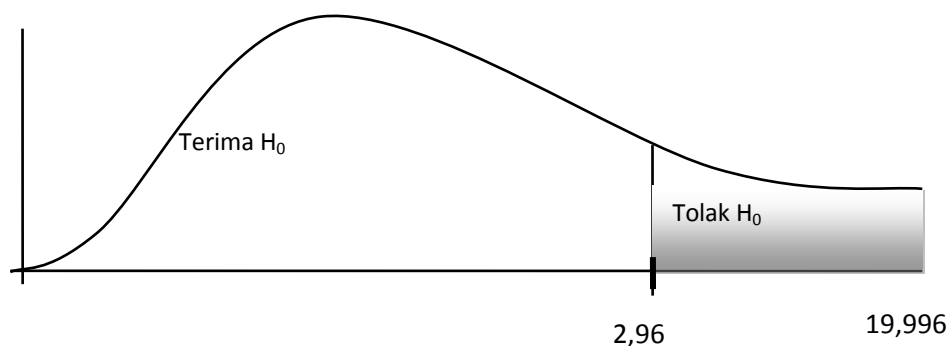
Tabel 4.11
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	33,345	19,996	,000 ^b
	Residual	1370,086	26	16,708		
	Total	1436,776	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $(0,000) < 0,05$ pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak adalah signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 4.3
Kurva Uji F

4.1.4.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel budaya organisasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kepemimpinan (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu Budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja

Untuk variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel} (n-k=30-3=27) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

Budaya dalam organisasi setidaknya memainkan tiga peranan penting yaitu memberikan identitas bagi anggotanya, meningkatkan komitmen terhadap visi dan misi organisasi serta memperkuat standart perilaku. Ketika budaya organisasi melekat kuat, maka masing-masing anggota akan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi. Perasaan sebagai bagian dari organisasi akan memperkuat komitmennya terhadap visi dan misi organisasi serta budaya juga akan mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Menurut (Umam, 2018a) “Budaya organisasi sebagai pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya”.

Apabila pegawai sudah memahami keseluruhan dari nilai-nilai yang ada maka pegawai tersebut akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian para pegawai dalam bekerja sehingga akan menjadi kinerja individual. Ditambah dengan sum

ber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi serta aspek-aspek lainnya maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai.

Hasil penelitian (Gultom, 2014), (Jufrizen, 2017), (Muis, et all, 2018), (Andayani & Tirtayasa, 2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen, et all, 2020), (Prayogi & Nursidin, 2018), (Saripuddin, 2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja

Untuk variabel motivasi kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,446 > t_{tabel} (n-k=30-3=92) 2,051$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Bamban.

Menurut (Robbin & Timothy, 2015) “Motivasi adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah pengMotivasian yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Motivasi seorang pegawai akan terwujud apabila harapan atau keinginan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya dapat tercapai. Kepuasan merupakan kunci utama dari munculnya keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara tidak langsung apabila pegawai tersebut merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya maka akan menaikkan tingkat kinerja pegawai tersebut. Begitu juga sebaliknya,

apabila harapan terhadap pekerjaannya tidak tercapai maka secara tidak langsung akan menurunkan tingkat kinerja pegawai tersebut.

Hasil penelitian (Fachrezi, & Khair, 2020), (Sari, et all, 2012), (Gultom, 2014), (Mujiatun, 2015), (Marjaya, & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Saripuddin, & Handayani, 2017), (Jufrizen, 2018), (Prayogi & Nursidin, 2018), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Nilai signifikansinya untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 5,154 > t_{tabel}$ (n-k=30-3=92) 2,051. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil atau tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, maka pemimpin tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya.

Menurut (Hamali, 2018) “Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar”.

Seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup besar pada sebuah organisasi atau perusahaan, tidak hanya memimpin para bawahannya tetapi juga bertanggung jawab atas segala aspek yang berkaitan dengan individual seorang pegawai. Seorang pemimpin diharuskan menjadi inovator, komunikator, motivator, serta kontroler. Pemimpinan dikatakan berhasil jika berhasil mengarahkan anggotanya untuk bekerja sesuai prosedur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila pimpinan berhasil menjalankan perannya dengan baik maka para pegawai akan merasa terdorong untuk meningkatkan tingkat kinerjanya.

Hasil penelitian (Khair, 2018), (Arianty, 2016), (Jufrizen, 2017), (Azhar, 2016), (Afandi & Bahri, 2020), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian (Jufrizen, 2017), (Saripuddin, 2017) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (19,996) > F_{tabel} 2,96 ($df_1=k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2=n-k=30-3=27$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Sei Baman.

Ada banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2017) "Kinerja dipengaruhi oleh :

Kualitas dan kemampuan pegawai (hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai), Sarana pendukung (hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja: keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai: upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja), dan Supra sarana (hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen)”.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
2. Secara parsial bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
3. Secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sei Baman.
4. Secara simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sei Baman.

5.2 Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan pegawai nya dan menerapkan budaya organisasi yang tertulis dengan jelas sehingga para pegawai mudah dalam membangun kesepahaman akan suatu pekerjaan dengan rekan kerjanya pada Kantor Camat Sei Baman.
2. Sebaiknya camat harus menyusun langkah-langkah yang dilakukan oleh tiap-tiap individu yaitu diharapkan selalu berusaha tampil sebagi

individu yang mempunyai kesadaran motivasi berprestasi yang tinggi dan senantiasa selalul memperbaiki diri agar terus dapat berkarya dan meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian.

5.3. Keterbatasan Penelitian

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

1. Dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.
2. Jumlah variabel yang diteliti hanya terdiri dari 4 (tiga) variabel yaitu budaya organisasu, motivasi kerja, kepemimpinan,Kinerja pegawai
3. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 30 responden dari keseluruhan pegawai di Kecamatan Sei Baman Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

DAFTAR PUSTAKA.

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 235–245. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/http://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arep, Ishak, & Hendri, T. (2003). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arep, Ishak, & Hendri, T. (2004). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widasarana Indonesia.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2).
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Arta, D. N. C. (2014). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *JBTI*, 5(2), 182–205.
- Azhar, M. E. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rs. Dr. Gl. Tobing PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Seminar Nasional Ekonomi IV*, 1–13.
- Bismala, L., & Arianty, N. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU Pers.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>

- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. . (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (edisi revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irianti, M. T. F., & Utami, S. S. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 6(1), 82–94.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(2).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25430024.y2020.v4.i2.4159>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: Umsu Pers.
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trasti Global Konverta. *Journal Of Business Studies*, 2(2), 121–132.
- Lestari, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Moorhead. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 48–60.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, T. S., & Pasaraibu, H. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya Terhadap Kepuasan kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Rivai, A., & Darsono, P. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Wacana Media.
- Sari, M., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makasar. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(12), 2–16.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10).
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen UMSU*, 3(2).
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Siagian Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudjatmoko. (2015). *Leader Transformasional* (1st ed.). Sonorejo: Garden Depan Budaya Indonesia.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Bandung: PT Alfabet.
- Supardi, & Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Syadama. G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organiosasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.

PETUNJUK PENGISIAN

Berikanlah tanda ceklis (✓) pada salah satu kotak pilihan jawaban yang tersedia pada masing-masing pertanyaan bagian titik-titik (.....) untuk pertanyaan yang membutuhkan jawaban tertulis.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan : SMP SMA D3 S1 S2

Dengan opsi jawaban sebagai berikut :

1. SS : Sangat Setuju = 5
2. S : Setuju = 4
3. KS : Kurang Setuju = 3
4. TS : Tidak Setuju = 2
5. STS: Sangat Tidak Setuju = 1

Budaya Organisasi		Penilaian				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pegawai yang bertanggung jawab dalam mengemukakan ide pendapatnya untuk kemajuan Kecamatan Sei Baman					
2.	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
3	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepatwaktu					
4	Jika timbul permasalahan dikantor camat selalu diselesaikan bersama-sama					
5	Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan					
6	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
7	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					
8	Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat					

Motivasi	PENILAIAN				
	SS	S	KS	TS	STS
1. Saat diberikan tugas yang sulit saya terdorong untuk menyelesaikan tugas tersebut					
2. Saya menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah saya lakukan					
3. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4. Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang					
5. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
6. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini.					

Kepemimpinan		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	pemimpin anda dapat membuat rencana dengan baik					
2.	pemimpin anda dapat melakukan koordinasi bawahannya dengan baik					
3	Pimpinan anda dapat mengatur dan mengarahkan anda dalam melaksanakan tugas					
4	pimpinan anda mendorong anda terlibat aktif dalam pengambilan keputusan					
5	pimpinan anda dapat memotivasi para bawahannya					
6	pimpinan anda selalu menciptakan semangat tim kerja					
7	pimpinan anda selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik					
8	pimpinan anda selalu memberikan informasi baru pada karyawan					

Kinerja		Skala Ukur				
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan					
2.	Hasil pekerjaan selalu dinilai baik oleh pimpinan					
3	Mengerjakan tugas diluar tugas pokok					
4	Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan					
5	Tanggap dalam memberikan solusi terhadap permasalahan di perusahaan					
6	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan kerja					
7	Komitmen terhadap perusahaan akan tetap loyal setelah saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan saya.					
8	Kejujuran dan Ketepatan kerja pegawai sangat diutamakan dan mendapat perhatian dari pemimpin					

Budaya Organisasi (X1)

No. Res	X1								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	3	4	3	4	5	5	32
2	4	3	4	4	4	3	5	4	31
3	4	4	4	4	4	5	5	5	35
4	3	4	4	5	4	3	4	5	32
5	2	4	4	5	4	4	4	5	32
6	1	2	3	4	4	4	4	5	27
7	4	4	3	4	4	4	5	5	33
8	5	4	4	4	4	4	5	5	35
9	4	4	3	2	3	3	5	5	29
10	5	3	4	4	4	3	4	5	32
11	4	3	3	4	3	4	4	3	28
12	4	4	5	3	4	5	4	4	33
13	2	4	4	5	3	5	4	5	32
14	4	3	3	4	4	4	5	4	31
15	4	3	3	4	5	3	5	4	31
16	4	4	3	5	2	5	5	4	32
17	4	3	4	5	4	5	5	5	35
18	5	5	4	5	5	5	5	4	38
19	4	3	5	4	4	4	4	5	33
20	4	4	4	4	2	4	4	4	30
21	4	4	5	5	4	5	5	5	37
22	5	5	4	4	5	3	4	4	34
23	3	4	3	3	3	5	5	5	31
24	3	4	4	4	4	4	3	3	29
25	5	4	4	4	3	4	5	5	34
26	5	5	5	3	5	5	5	5	38
27	5	3	2	3	4	5	5	5	32
28	5	3	2	3	3	4	5	5	30
29	5	4	2	5	5	4	5	5	35
30	5	4	2	4	4	2	5	5	31

Motivasi Kerja (X2)

No. Res	X2						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	5	4	4	5	25
2	4	4	5	4	4	4	25
3	4	4	5	4	4	5	26
4	4	5	4	4	4	3	24
5	4	5	4	4	3	4	24
6	4	4	4	5	3	4	24
7	4	4	5	4	4	5	26
8	4	4	5	3	4	3	23
9	3	2	5	4	4	5	23
10	3	4	4	5	3	5	24
11	3	4	4	4	4	4	23
12	4	3	4	4	2	4	21
13	4	5	4	4	5	4	26
14	4	4	5	4	2	5	24
15	3	4	5	4	4	4	24
16	4	5	5	5	5	5	29
17	3	5	5	5	5	5	28
18	4	5	5	4	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	5	4	4	3	5	24
22	4	4	4	4	4	3	23
23	4	3	4	4	4	3	22
24	4	4	3	4	4	4	23
25	4	4	4	4	3	3	22
26	4	3	2	2	3	4	18
27	4	3	2	2	3	4	18
28	4	3	4	4	4	4	23
29	4	5	5	4	5	5	28
30	5	4	5	5	4	3	26

Kepemimpinan (X3)

No. Res	X3								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	4	5	4	5	4	35
2	4	5	4	4	4	3	5	4	33
3	4	5	4	4	5	5	5	4	36
4	5	4	4	4	3	3	4	4	31
5	5	4	4	3	4	4	4	4	32
6	4	4	5	3	4	4	4	5	33
7	4	5	4	4	5	4	5	4	35
8	4	5	3	4	3	4	5	3	31
9	2	5	4	4	5	3	5	4	32
10	4	4	5	3	5	3	4	5	33
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	4	4	2	4	5	4	4	30
13	5	4	4	5	4	5	4	4	35
14	4	5	4	2	5	4	5	4	33
15	4	5	4	4	4	3	5	4	33
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	4	5	5	5	5	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	5	4	4	3	5	5	4	4	34
22	4	4	4	4	3	3	4	4	30
23	3	4	4	4	3	5	4	4	31
24	4	3	4	4	4	4	3	4	30
25	4	4	4	3	3	4	4	4	30
26	3	2	2	3	4	5	2	2	23
27	3	2	2	3	4	5	2	2	23
28	3	4	4	4	4	4	4	4	31
29	5	5	4	5	5	4	5	4	37
30	4	5	5	4	3	2	5	5	33

Kinerja Pegawai (Y)

No. Res	Y								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	5	5	5	4	4	3	34
2	4	3	4	4	4	4	4	3	30
3	4	4	4	4	4	3	3	2	28
4	3	4	4	3	4	3	4	3	28
5	2	4	4	3	4	3	1	2	23
6	1	2	3	4	4	4	3	3	24
7	4	4	5	4	4	2	1	2	26
8	1	2	3	4	4	3	2	3	22
9	4	4	3	3	4	4	2	3	27
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	4	5	4	3	5	4	4	4	33
12	3	3	4	3	4	4	3	4	28
13	5	4	5	3	5	3	4	4	33
14	4	3	4	4	4	3	3	4	29
15	4	4	4	4	4	4	5	4	33
16	4	4	4	4	2	4	4	3	29
17	3	4	4	3	4	3	3	3	27
18	4	4	5	4	4	3	3	4	31
19	4	4	4	4	4	4	3	2	29
20	4	5	5	5	4	3	4	4	34
21	4	4	4	4	5	5	4	4	34
22	3	4	4	3	4	3	5	5	31
23	3	4	5	4	4	4	4	4	32
24	4	5	5	4	4	4	5	4	35
25	2	2	4	4	5	5	4	4	30
26	4	4	3	4	3	4	3	3	28
27	4	5	3	4	3	4	4	4	31
28	4	4	5	4	5	4	4	4	34
29	3	4	4	4	5	5	5	4	34
30	3	4	3	4	5	3	2	3	27

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8 X1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	Pearson Correlation	1	.294	-.113	-.222	.211	-.123
	Sig. (2-tailed)		.115	.551	.239	.264	.518
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.294	1	.307	.083	.149	.153
	Sig. (2-tailed)	.115		.098	.664	.433	.421
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.113	.307	1	.172	.162	.272
	Sig. (2-tailed)	.551	.098		.362	.392	.145
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.222	.083	.172	1	.123	.105
	Sig. (2-tailed)	.239	.664	.362		.517	.580
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.211	.149	.162	.123	1	-.135
	Sig. (2-tailed)	.264	.433	.392	.517		.478
	N	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	-.123	.153	.272	.105	-.135	1
	Sig. (2-tailed)	.518	.421	.145	.580	.478	
	N	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.482**	.071	-.355	-.128	.046	.133
	Sig. (2-tailed)	.007	.710	.054	.500	.811	.483
	N	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.000	-.016	-.074	-.044	.041	.054
	Sig. (2-tailed)	1.000	.933	.697	.819	.828	.778
	N	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.477**	.595**	.458*	.311	.482**	.420*
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.011	.095	.007	.021
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X1.7	X1.8	X1
X1.1	Pearson Correlation	.482**	.000	.477**
	Sig. (2-tailed)	.007	1.000	.008
	N	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.071	-.016	.595**
	Sig. (2-tailed)	.710	.933	.001
	N	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	-.355	-.074	.458*
	Sig. (2-tailed)	.054	.697	.011
	N	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.128	-.044	.311
	Sig. (2-tailed)	.500	.819	.095
	N	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.046	.041	.482**
	Sig. (2-tailed)	.811	.828	.007
	N	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.133	.054	.420*
	Sig. (2-tailed)	.483	.778	.021
	N	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	1	.414*	.404*
	Sig. (2-tailed)		.023	.027
	N	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.414*	1	.304
	Sig. (2-tailed)	.023		.102
	N	30	30	30
X1	Pearson Correlation	.404*	.304	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.102	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 X1.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2.1	Pearson Correlation	1	.019	-.120	-.102	-.018	-.477**
	Sig. (2-tailed)		.922	.526	.590	.926	.008
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.019	1	.312	.389*	.403*	.171
	Sig. (2-tailed)	.922		.093	.033	.027	.366
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-.120	.312	1	.600**	.393*	.316
	Sig. (2-tailed)	.526	.093		.000	.032	.089
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	-.102	.389*	.600**	1	.247	.199
	Sig. (2-tailed)	.590	.033	.000		.189	.291
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	-.018	.403*	.393*	.247	1	.115
	Sig. (2-tailed)	.926	.027	.032	.189		.546
	N	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	-.477**	.171	.316	.199	.115	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.366	.089	.291	.546	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	-.017
	Sig. (2-tailed)	.929
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.5	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.6	Pearson Correlation	.450*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
X2	Pearson Correlation	-.017	.693**	.781**	.706**	.667**	.450*
	Sig. (2-tailed)	.929	.000	.000	.000	.000	.013
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X2
X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	6

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5 X3.6 X3.7 X3.8 X3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.1	Pearson Correlation	1	.312	.389 [*]	.403 [*]	.171	.105
	Sig. (2-tailed)		.093	.033	.027	.366	.580
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.312	1	.600 ^{**}	.393 [*]	.316	-.279
	Sig. (2-tailed)	.093		.000	.032	.089	.136
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.389 [*]	.600 ^{**}	1	.247	.199	-.300
	Sig. (2-tailed)	.033	.000		.189	.291	.107
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.403 [*]	.393 [*]	.247	1	.115	.021
	Sig. (2-tailed)	.027	.032	.189		.546	.914
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.171	.316	.199	.115	1	.316
	Sig. (2-tailed)	.366	.089	.291	.546		.089
	N	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.105	-.279	-.300	.021	.316	1
	Sig. (2-tailed)	.580	.136	.107	.914	.089	
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X3.7	X3.8	X3
X3.1	Pearson Correlation	.312	.389*	.626**
	Sig. (2-tailed)	.093	.033	.000
	N	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	1.000**	.600**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.600**	1.000**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.393*	.247	.585**
	Sig. (2-tailed)	.032	.189	.001
	N	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.316	.199	.538**
	Sig. (2-tailed)	.089	.291	.002
	N	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	-.279	-.300	.075
	Sig. (2-tailed)	.136	.107	.693
	N	30	30	30

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
X3.7	Pearson Correlation	.312	1.000**	.600**	.393*	.316	-.279
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	.000	.032	.089	.136
	N	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.389*	.600**	1.000**	.247	.199	-.300
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.000	.189	.291	.107
	N	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.626**	.808**	.736**	.585**	.538**	.075
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.002	.693
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		X3.7	X3.8	X3
X3.7	Pearson Correlation	1	.600**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.600**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.808**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	8

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	.666**	.429*	.120	-.047	.010
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.527	.806	.959
	N	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.666**	1	.336	.000	-.085	-.087
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	1.000	.654	.647
	N	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.429*	.336	1	.217	.273	-.160
	Sig. (2-tailed)	.018	.069		.249	.144	.399
	N	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.120	.000	.217	1	-.018	.184
	Sig. (2-tailed)	.527	1.000	.249		.923	.331
	N	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	-.047	-.085	.273	-.018	1	.148
	Sig. (2-tailed)	.806	.654	.144	.923		.434
	N	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.010	-.087	-.160	.184	.148	1
	Sig. (2-tailed)	.959	.647	.399	.331	.434	
	N	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.290	.257	.282	.163	.100	.522**
	Sig. (2-tailed)	.120	.171	.132	.389	.597	.003
	N	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.139	.122	.202	-.032	.214	.351
	Sig. (2-tailed)	.462	.521	.285	.865	.257	.057
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.632**	.539**	.570**	.310	.322	.459*
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.096	.082	.011
	N	30	30	30	30	30	30

Correlations

		Y.7	Y.8	Y
Y.1	Pearson Correlation	.290	.139	.632**
	Sig. (2-tailed)	.120	.462	.000
	N	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.257	.122	.539**
	Sig. (2-tailed)	.171	.521	.002
	N	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.282	.202	.570**
	Sig. (2-tailed)	.132	.285	.001
	N	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.163	-.032	.310
	Sig. (2-tailed)	.389	.865	.096
	N	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.100	.214	.322
	Sig. (2-tailed)	.597	.257	.082
	N	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.522**	.351	.459*
	Sig. (2-tailed)	.003	.057	.011
	N	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	1	.702**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.702**	1	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.807**	.650**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	8

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/SCATTERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.089 ^a	.008	-.107	3.69957	.008	.069	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	26	.976

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.843	3	.948	.069	.976 ^b
	Residual	355.857	26	13.687		
	Total	358.700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	33.143	10.185		3.254	.003	
	X1	-.104	.256	-.080	-.409	.686	.992
	X2	-.175	1.004	-.126	-.175	.863	.073
	X3	.134	.673	.144	.199	.844	.073

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
1	(Constant)	
	X1	1.009
	X2	13.682
	X3	13.671

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.984	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.013	17.692	.04	.20	.01	.02
	3	.003	36.415	.90	.80	.00	.01
	4	.000	96.312	.05	.00	.99	.97

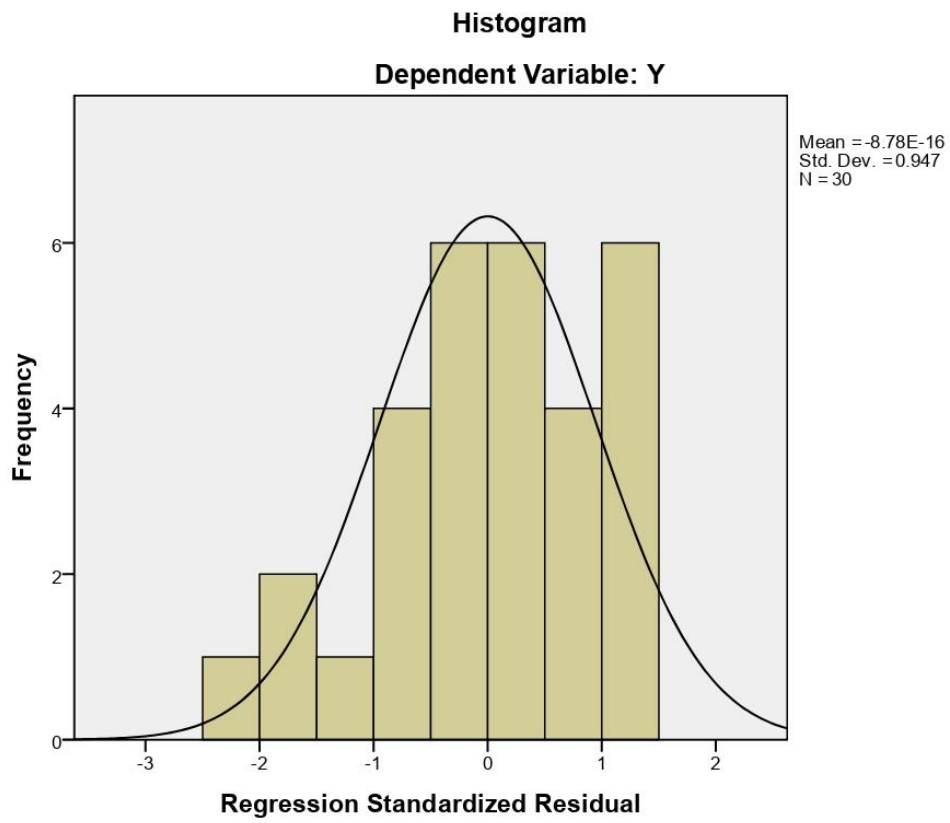
a. Dependent Variable: Y

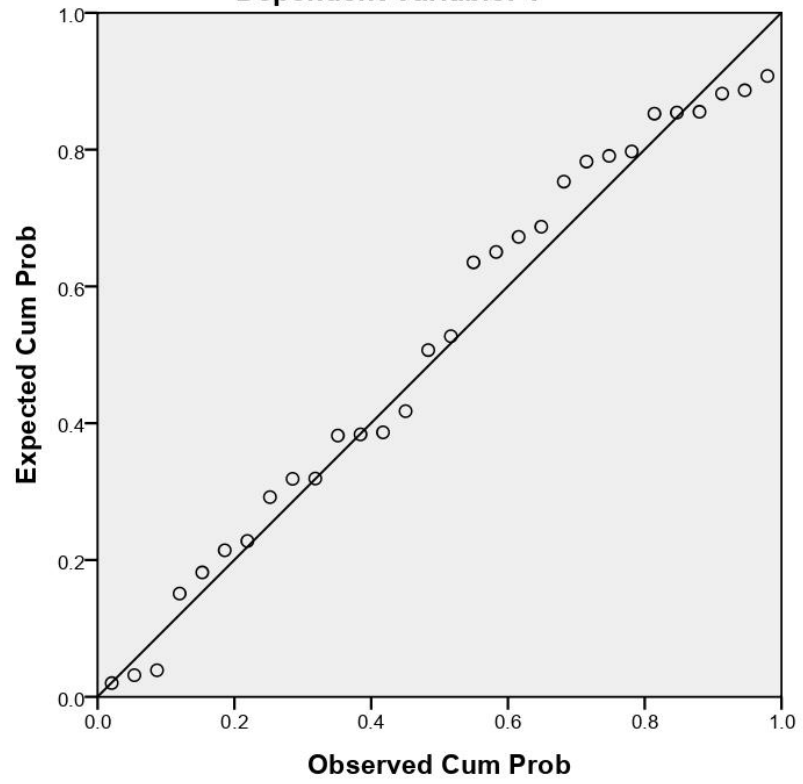
Residuals Statistics^a

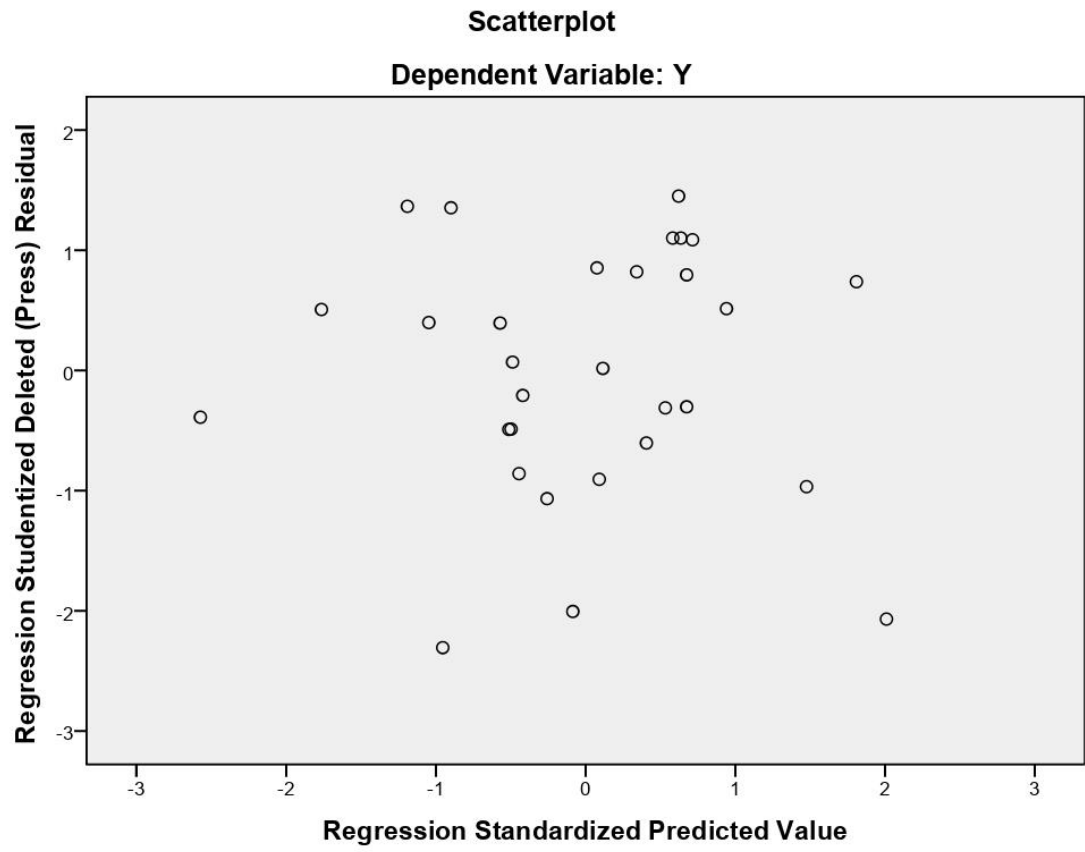
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29.0946	30.5292	29.9000	.31308	30
Std. Predicted Value	-2.573	2.010	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.760	2.455	1.284	.427	30
Adjusted Predicted Value	28.4579	31.9637	29.9261	.68971	30
Residual	-7.60142	4.90565	.00000	3.50299	30
Std. Residual	-2.055	1.326	.000	.947	30
Stud. Residual	-2.136	1.421	-.003	1.009	30
Deleted Residual	-8.21347	5.63530	-.02614	3.99355	30
Stud. Deleted Residual	-2.306	1.451	-.013	1.039	30
Mahal. Distance	.257	11.802	2.900	2.646	30
Cook's Distance	.000	.209	.035	.046	30
Centered Leverage Value	.009	.407	.100	.091	30

a. Dependent Variable: Y

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Y**





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1690/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/3/2021

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 13/3/2021

Dengan hormat,
Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Yanda Giovani
NPM : 1705160033
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Menurun nya kinerja pegawai pada kantor Camat Sei Bamban yang disebabkan oleh beberapa faktor/hal. Kinerja pegawai yang menurun akan berdampak bagi keberlangsungan Instansi di masa yang akan datang.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Kantor Camat Sei Bamban

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Yanda Giovani)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1690/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/13/3/2021

Nama Mahasiswa : Yanda Giovani
 NPM : 1705160033
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Tanggal Pengajuan Judul : 13/3/2021
 Nama Dosen Pembimbing*) : E fry Kurnia, SE, M.Si *[Signature]* 20/3/2021

Judul Disetujui**) : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan
 Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten
 Serdang Bedagai

Disahkan oleh:
 Ketua Program Studi Manajemen
[Signature]
 (Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 6 April 2021
 Dosen Pembimbing
[Signature]
 (E fry Kurnia, SE., M.Si.)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. KaptenMughtarBasri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Yanda Giovani
Npm : 1705160033
Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, S.E, M.Si
Program studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Camat Sei Baman Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Latar belakang masalah lebih dijelaskan lagi, sesuaikan dengan judul dan objek penelitian.	10/11/2021 07/9/2021 29/9/2021	
Bab 2	- Perbanyak kutipan teori dan indikator. - Perbanyak penelitian terdahulu	10/11/2021 07/9/2021	
Bab 3	- Masukkan data jumlah pegawainya, sesuaikan dengan spesifikasi pegawai untuk sampel. - Def. oprasional dibuat yang lebih bagus lagi	06/10/2021	
Daftar Pustaka	-Kutipan belum semua dimendeley. - Buat yg lebih rapi lagi	07/9/2021 29/9/2021	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	- Sesuaikan dengan judul penelitian masing-masing indikator dengan objek yg diteliti	06/10/2021	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc. Proposal. Lanjut Sempro	07/10/2021	

Medan, Oktober 2021

Pembimbing

Efry Kurnia, S.E, M.Si

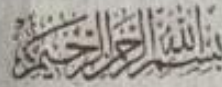
Diketahui/Disetujui Ketua Prodi

Jasman Saripuddin HSB, S.E, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapel. Muahjar Baan No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220231



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposisi Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa, 04 Januari 2022* menerangkan bahwa:

Nama : Yanda Giovani
N.P.M. : 1705160033
Tempat / Tgl.Lahir : Kalianta, 16 September 1999
Alamat Rumah : Dusun 1 Desa Mangkai Baru, Kec. Limapuluh, Kab. Batu Bara.
Judul Proposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bambah Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Efri Kurnia, SE, M.Si*

Selasa, 04 Januari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Efri Kurnia, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si



diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

MADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 04 Januari 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Yanda Giovani
N .P.M. : 1705160033
Tempat / Tgl.Lahir : Kalianta, 16 September 1999
Alamat Rumah : Dusun 1 Desa Mangkai Baru, Kec. Limapuluh, Kab. Batu Bara.
JudulProposal : Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Sumatera Utara

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
<i>Judul</i>	
Bab I	Latar belakang masalah menceritakan fenoma variable dan di buat systemmatis dimulai dari variable Y X1 X2 X3 Tujuan pebelitian untuk mengetahui dan menganalisis Manfaat peneltian teoritis dan praktis
Bab II	Landasan teori minimal pengertian, tujuan, manfaat, factor-faktor dan indicator Gambar kerangkar konseptual tidak menggunakan symbol Hipotesis menjawab rumusan masalah dan positiff
Bab III	Sampel tolong di perbaiki narasinyaa Teknik analisisnya tolong konsultasi sama doping
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa, 04 Januari 2022

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing

Efri Kurnia, SE, M.Si

Sekretaris

Assoc.Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si



**PEMERINTAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI
KECAMATAN SEI BAMBAN**

Jln. Negara – Desa Sei Bamban
Kode Pos 20695

SURAT KETERANGAN

Nomor : 18.59/423.4/158/10/2022

Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa/i tersebut dibawah ini dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu :

Nama : **Yanda Giovani**

NPM : 1705160033

Jurusan : Manajemen

Semester : IX (sembilan)

Judul Skripsi : “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan

Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat

Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai “

Telah menyelesaikan Riset Pendahuluan di Kantor Camat Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai Jln. Negara – Desa Sei Bamban Kecamatan Sei Bamban Kabupaten Serdang Bedagai.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.



RICHARD N.P. NAINGGOLAN, S. Sos. M. Si

NIP:19800620 200604 1 008