



**ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR WALIKOTA MEDAN**

SKRIPSI

Ditujukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**ICHSAN ANDI YOSAKA
1915310588**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WALIKOTA MEDAN

NAMA : ICHSAN ANDI YOSAKA
N.P.M : 1915310588
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 20 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. M. CHAERUL RIZKY, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ichsan Andi Yosaka

NPM : 1915310588

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024



t pernyataan

(Ichsan Andi Yosaka)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Ichsan Andi Yosaka
Npm : 1915310588
Fakultas/Program Studi: Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.


ri 2024
24748AKX714521764
(Ichsan Andi Yosaka)

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Walikota Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode Purposive sampling dengan bantuan program SPSS .Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional (X1) adalah t_{hitung} 2,599 dan t_{tabel} 1,668 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,599 > 1,668$) dan signifikan $0,012 < 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Walikota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X2) adalah t_{hitung} 4,065 dan t_{tabel} 1,668 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,065 > 1,668$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja (X3) adalah t_{hitung} 5,147 dan t_{tabel} 1,688 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,147 > 1,688$) dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan transformasional, budaya Organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 44,442 dengan tingkat signifikan 0,000 dan Nilai Adjusted R Square 0,654 yang dalam hal ini berarti 65,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja sedangkan 34,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research analysis aims to determine whether transformational leadership, organizational culture and work discipline partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Medan Mayor's Office. The data analysis technique used is the Purposive sampling method with the help of the SPSS program. This research uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 70 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The results of the research show that transformational leadership has a positive and significant effect on employee performance at the Medan Mayor's Office. It is tested and acceptable based on the t_{count} value of the transformational leadership variable (X1) which is t_{count} 2.599 and t_{table} 1.668, so $t_{count} > t_{table}$ ($2.599 > 1.688$) and significant $0.012 < 0.05$. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the Medan Mayor's Office. Tested and acceptable based on the t_{count} value of the organizational culture variable (X2) is t_{count} 4.065 and t_{table} 1.668, so $t_{count} > t_{table}$ ($4.065 > 1.668$) and is significant $0.000 < 0.05$. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Medan Mayor's Office. Tested and acceptable based on the t_{count} value of the work discipline variable (X3) is t_{count} 5.147 and t_{table} 1.688, so $t_{count} > t_{table}$ ($5.147 > 1.688$) and significant $0.000 < 0.05$. Transformational leadership, organizational culture and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Medan Mayor's Office. Tested and acceptable based on an F_{count} value of 44.442 with a significance level of 0.000 and an Adjusted R Square value of 0.654, which in this case means that 65.4% of employee performance can be obtained and explained by transformational leadership, organizational culture and work discipline while 34.6% is explained by other factors or variables outside the model.

Keywords: Transformational Leadership Style. Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul **“Analisis Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan ”**. Skripsi ini di tulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Manajemen di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Sebagai bentuk teori yang selama ini di dapatkan melalui proses perkuliahan

Penulis Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu, kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE.,MM. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, Ba., M., Sc.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Chaerul Rizky, SE., M.M. selaku pembimbing I penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengajari penulis mengenai penulisan skripsi.

5. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.M. selaku pembimbing II yang dengan penuh kearifan membimbing serta mengarahkan penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Sosial Sains Universitas pembangunan panca budi yang telah membantu penulis mendapatkan informasi dan membantu dalam urusan kampus
7. Ibu Yuna Febriani Dalimunthe S.Sos beserta jajarannya yg telah mengizinkan penulis untuk penelitian di Kantor Walikota Medan
8. Teristimewa kepada ibunda tercinta, Ibu Youmi Grace Siagian yang senantiasa membimbing dan memberikan dukungan baik, dorongan, motivasi dan doa restu maupun materi kepada penulis selama penulis menjalani perkuliahan sampai penulis menyelesaikan skripsi ini
9. Yang tercinta, Bapak Edy Rangkuti dan Ibu Riza Maida Sovia yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Seluruh keluarga besar penulis yang selalu memberikan doa dan nasehat kepada penulis.
11. Kepada seluruh sahabat dan teman-teman terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan

Penulis menyadari karena kebaikan dari semua pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, 2024

Ichsan Andi Yosaka
1915310588

DAFTAR ISI

	Halaman
SURAT PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	39
C. Definisi Operasional Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	42
E. Skala Pengukuran Variabel	45
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Objek Penelitian	52
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	76
3. Deskripsi Variabel Penelitian	78
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	96
6. Pengujian Asumsi Klasik	100
7. Regresi Linier Berganda.....	104
8. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	106
B. Pembahasan	109
1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.....	109
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja karyawan	110
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja karyawan	111
4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya	

Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai 112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 114

B. Saran..... 115

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1 Hasil pra-survey Kinerja Pegawai (Y)	2
Tabel 1. 2 Hasil pra-survey Kepemimpinan Transformasional (X1)	4
Tabel 1. 3 Hasil pra-survey Budaya Organisasi (X2)	6
Tabel 1. 4 Hasil pra-survey Disiplin Kerja (X3)	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	41
Tabel 3. 3 Pegawai PNS Kantor Walikota Medan.....	43
Tabel 3. 5 Pegawai Honorer Kantor Walikota Medan.....	43
Tabel 3. 5 Model Skala Likert.....	45
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	76
Tabel 4. 2 Usia Responden	76
Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden.....	77
Tabel 4. 4 Golongan Responden	77
Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden	78
Tabel 4. 6 Pernyataan X1.1	79
Tabel 4. 7 Pernyataan X1.2.....	79
Tabel 4. 8 Pernyataan X1.3.....	80
Tabel 4. 9 Pernyataan X1.4.....	80
Tabel 4. 10 Pernyataan X1.5	81
Tabel 4. 11 Pernyataan X1.6.....	81
Tabel 4. 12 Pernyataan X1.7	82
Tabel 4. 13 Pernyataan X1.8.....	82
Tabel 4. 14 Pernyataan X2.1	83
Tabel 4. 15 Pernyataan X2.2.....	83
Tabel 4. 16 Pernyataan X2.3	84
Tabel 4. 17 Pernyataan X2.4.....	84
Tabel 4. 18 Pernyataan X2.5	85
Tabel 4. 19 Pernyataan X2.6.....	85
Tabel 4. 20 Pernyataan X2.7	86
Tabel 4. 21 Pernyataan X2.8.....	87
Tabel 4. 22 Pernyataan X2.9	87
Tabel 4. 23 Pernyataan X2.10	88
Tabel 4. 24 Pernyataan X3.1	88
Tabel 4. 25 Pernyataan X3.2	89
Tabel 4. 26 Pernyataan X3.3	89
Tabel 4. 27 Pernyataan X3.4.....	90
Tabel 4. 28 Pernyataan X3.5	90

Tabel 4. 29 Pernyataan X3.6.....	91
Tabel 4. 30 Pernyataan X3.7.....	91
Tabel 4. 31 Pernyataan X3.8.....	92
Tabel 4. 32 Pernyataan Y.1.....	92
Tabel 4. 33 Pernyataan Y.2.....	93
Tabel 4. 34 Pernyataan Y.3.....	93
Tabel 4. 35 Pernyataan Y.4.....	94
Tabel 4. 36 Pernyataan Y.5.....	94
Tabel 4. 37 Pernyataan Y.6.....	95
Tabel 4. 38 Pernyataan Y.7.....	95
Tabel 4. 39 Pernyataan Y.8.....	96
Tabel 4. 40 Uji Validitas (X1) Kepemimpinan Transformasional.....	97
Tabel 4. 41 Uji Validitas (X2) Budaya Organisasi.....	97
Tabel 4. 42 Uji Validitas (X3) Disiplin Kerja.....	98
Tabel 4. 43 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	99
Tabel 4. 44 Uji Reliabilitas (X1) Kepemimpinan Transformasional.....	100
Tabel 4. 45 Uji Reliabilitas (X2) Budaya Organisasi.....	100
Tabel 4. 46 Uji Reliabilitas (X3) Disiplin Kerja.....	100
Tabel 4. 47 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan.....	100
Tabel 4. 48 Uji Multikolinieritas.....	103
Tabel 4. 49 Uji Regresi Linier Berganda.....	105
Tabel 4. 50 Uji Simultan.....	106
Tabel 4. 51 Uji Parsial.....	107
Tabel 4. 52 Koefisien Determinasi.....	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	37
Gambar 4 1 Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4 2 Histogram Uji Normalitas	101
Gambar 4 3 PP Plot Uji Normalitas	102
Gambar 4 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	104

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini perkembangan kota Medan berkembang pesat baik dari segi pembangunan infrastruktur maupun fasilitas penonton dan gedung pencakar langit. Pembangunan infrastruktur dan ruang publik terus berkembang dan menjadi kebutuhan bagi masyarakat kota Medan untuk menjadikan kota Medan lebih aman dan nyaman. Banyak gedung pencakar langit dibangun untuk mencapai kota megapolitan. Kepemimpinan pada kantor Walikota tidak terlepas daripada Walikota sebagai penentu keputusan-keputusan dan kebijakan sangat berperan penting atas kemajuan kota Medan. Kemajuan kota Medan membutuhkan kerjasama antara atasan dan bawahan. Kepemimpinan walikota juga sangat baik mempengaruhi generasi ide baru, gagasan dan keputusan untuk memajukan kota Medan. Bahkan walikota memiliki kekuasaan Untuk menempatkan bawahannya pada posisi yang tepat, walikota harus memiliki kepemimpinan yang baik-baik dan harus berpengalaman. Walikota juga harus mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahannya

Kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi output, efektivitas, dan efisiensi dari organisasi itu sendiri. (Atmayana, 2016) mendefinisikan Kinerja sebagai seorang karyawan yang memegang peranan penting bagi suatu organisasi, karena setiap kinerja karyawan mencontohkan kontribusi terhadap pencapaian

kinerja dari masing-masing peran organisasi dan pada gilirannya kinerja peranan organisasi memberi sumbangan terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Berikut adalah hasil pra survey penelitian yang dilakukan pada 15 orang karyawan Kantor Walikota Medan dengan tujuan untuk menggambarkan masalah mengenai kondisi kinerja pegawai. Dengan memberikan pernyataan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

Tabel 1. 1 Hasil pra-survey Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Saya memiliki keterampilan yang dapat Mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan.	5	33,3	10	66,7
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.	7	46,7	8	53,3
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi	4	26,7	11	73,3
4	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	6	40	9	60

Sumber: Hasil Pra-Survey 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih terbilang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari persentase pada Saya memiliki keterampilan yang dapat Mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan menunjukkan 66,7% tidak memiliki keterampilan yang dapat mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan, selain itu hasil pra-survey menunjukkan 53,3 % karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan,serta 73,3% karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi, kemudian yang terakhir 60 % karyawan menunda pekerjaan yang telah diberikan dari atasan.

Faktor gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap berbagai kegiatan sekelompok orang yang terorganisasi dalam usaha mereka agar bersama-sama menciptakan produktivitas kerja yang tinggi, berkomitmen, berusaha keras dan memiliki kapasitas kerja yang tinggi. Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mempengaruhi perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya.

M. Chaerul Rizky, S.E., M.M dan Suwarno, S.E., M.M dalam buku *The Leadership Budaya Dalam Memimpin Era industri 4.0 (2020)* berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan transformasional diartikan sebagai suatu proses transformasi individu untuk mengubah dan meningkatkan, yang melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan dan rasa hormat dari bawahan. Pemimpin Transformasional juga harus memiliki kemampuan untuk menyelaraskan visi masa depan mereka dengan bawahan mereka, meningkatkan kebutuhan karyawan bawahan. Dengan demikian keberadaan pemimpin transformasional memiliki efek transformasional baik pada level organisasi maupun individu

Hariyanti (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya melakukan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. kepemimpinan adalah Mempengaruhi proses dalam mendefinisikan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi perkembangan kelompok dan budaya Seorang pemimpin yang

baik tahu bagaimana mengatur bawahannya Untuk melakukan yang terbaik, seorang pemimpin harus mengerti kelebihan dan kekurangan masing-masing bawahan. Selain itu, perbaiki kelompok dan budayanya. Seorang pemimpin yang baik mampu mengorganisasikan bawahannya untuk mencapai kinerja terbaik mereka karena seorang pemimpin harus memahami kelebihan dan kekurangan dari setiap bawahannya. Selain itu, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mampu mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan di suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Berikut hasil pra survey kepemimpinan transformasional 15 orang pegawai pada Kantor Walikota Medan..

Tabel 1. 2 Hasil pra-survey Kepemimpinan Transformasional (X1)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Pimpinan saya mempunyai visi dan daya tarik mempengaruhi kemampuan karyawan.	4	26,7	11	73,3
2	Pimpinan saya memberikan motivasi kepada karyawan.	7	46,7	8	53,3
3	Pimpinan memberikan dorongan untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	5	33,3	10	66,7
4	Pimpinan memberikan pelatihan dan selalu memberikan saran kepada karyawan dalam bekerja.	3	20	12	80

Sumber: Hasil Pra-Survey 2023

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pra survey gaya kepemimpinan transformasional masih terbilang belum cukup baik dimana 73,3% karyawan merasa kurangnya visi dan daya tarik untuk memengaruhi karyawan, kemudian 53,3% karyawan juga menunjukkan pemimpin instansi tidak memberikan motivasi

kepada pegawai, kemudian 66,7% pegawai menyatakan pimpinan tidak memberikan dorongan untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan, serta 80% karyawan merasa kurangnya pelatihan dan saran dalam pekerjaan yang dilakukan pimpinan.

Selain faktor kepemimpinan, instansi juga harus memperhatikan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi cara pegawai bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depan dengan wawasan yang luas ditentukan oleh norma, nilai dan kepercayaannya

Budaya organisasi secara umum diakui sebagai landasan Sistem dan fungsi manajemen di setiap organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang berlaku, yang diterima dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman sikap dan pemecahan masalah di tempat kerja, di dalam organisasi (Sutrisno, 2013). Elemen-elemen ini membentuk dasar kontrol perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi yang baik dapat dan akan meningkatkan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap kesuksesan instansi.

Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan keinginan Menurut Moeljono semakin banyak bukti yang mengungkapkan bahwa hanya perusahaan dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan, sehingga dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Menurut Griffin & Ebbert (2014) dalam Adinata, et al. (2015) mengatakan budaya organisasi bisa diartikan

sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi.

Menurut Dr. Sri Rahayu,SE.,M.M. dalam buku *Human Resources Management In Organization* (2020) budaya organisasi dalam budaya perilaku organisasi dapat dimanifestasikan dalam bentuk perilaku manajer,karyawan atau kelompok karyawan.dengan kata lain budaya adalah cara bagaimana segala sesuatu dilakukan sehingga ada konsep budaya yang diyakini baik dan sesuai untuk suatu organisasi. Adapun hasil pra survey kepada 15 orang Karyawan Kantor Walikota Medan mengenai Budaya Organisasi menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Hasil pra-survey Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Tempat saya bekerja selalu menanamkan nilai-nilai, tanggung jawab,dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan.	6	40	9	60
2	Kantor tempat saya bekerja memiliki nilai bahwa setiap karyawan harus memperhatikan setiap hal secara detail	7	46,7	8	53,3
3	Instansi selalu mendorong karyawan untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing	7	46,7	8	53,3
4	Menanamkan nilai-nilai yang bersifat kompetitif bagi karyawan untuk memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap pekerjaan	4	26,7	11	73,3
5	Instansi memotivasi agar karyawan tetap bisa mempertahankan status instansi tetap stabil	2	13,3	13	86,7

Sumber: Hasil Pra-Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa budaya organisasi masih terbilang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan ada sebanyak 60%

menyatakan bahwa Instansi tidak menanamkan nilai-nilai, tanggung jawab, dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan, lalu 53,3% karyawan merasa Instansi tidak menanamkan nilai pada setiap pegawai untuk memperhatikan setiap hal secara detail, lalu 53,3% karyawan juga tidak merasa Instansi ini menanamkan dorongan untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing, serta 73,3% instansi tidak menanamkan nilai-nilai yang bersifat kompetitif bagi karyawan untuk memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap pekerjaan, lalu 86,7% instansi kurang dalam hal memotivasi agar karyawan tetap bisa mempertahankan status instansi tetap stabil.

Pernyataan yang paling banyak tidak disetujui oleh pegawai yaitu pada pernyataan tanggung jawab dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing dan memotivasi agar karyawan tetap bisa mempertahankan status instansi tetap stabil kedua pernyataan tersebut sebesar 86,7%. Memperhatikan tanggung jawab mengacu pada individu yang menunjukkan ciri-ciri kontrol diri dengan perencanaan, pengorganisasian dan mengarah pada tujuan strategis serta pada saat melaksanakan tugas.

Disiplin kerja merupakan upaya sistematis waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada Ruky, dalam Larastri, Dra. Sri, (2018). Disiplin kerja yang sering menjadi penghambat berjalannya organisasi perangkat daerah yaitu pegawai seringkali datang lewat dari waktu yang ditetapkan organisasi perangkat daerah, pegawai pulang kerja sebelum waktu yang ditetapkan organisasi perangkat daerah dan pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang tinggi pasti mempengaruhi tingkat kinerja yang tinggi, karena dengan disiplin

kerja yang tinggi tentunya akan membuat pekerjaan yang tertunda semakin diminimalkan dan ada lebih banyak waktu untuk memulai pekerjaan selanjutnya. Adapun hasil pra survey kepada 15 orang Karyawan Kantor Walikota Medan mengenai Disiplin Kerja menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 4 Hasil pra-survey Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju	
		Orang	%	Orang	%
1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja	5	33,3	10	66,7
2	Karyawan menggunakan seragam sesuai peraturan yang telah ditetapkan dinas	7	46,7	8	53,3
3	Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lain	4	26,7	11	73,3
4	Saya mengikuti peraturan dari kantor dan menjauhi larangan	5	33,3	10	66,7

Sumber: Hasil Pra-Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja masih terbilang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan ada sebanyak 66,7% menyatakan tidak datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja, kemudian 53,3% karyawan ada yang tidak menggunakan seragam yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dinas, selain itu 73,3% menyatakan tidak menjaga hubungan baik dengan rekan tim kerja lain Serta 66,7% menyatakan karyawan masih ada yang melanggar peraturan dari kantor

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa identifikasi masalah yang ada, yaitu:

- a. Karyawan belum mampu menyelesaikan setiap target pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan tepat waktu dimana karyawan juga tidak mampu memaksimalkan waktu kerja secara efektif dan efisien.
- b. Instansi tidak menanamkan nilai-nilai budaya organisasi pada setiap karyawan karena hal ini secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Karyawan merasa tidak mempunyai kesempatan untuk menuangkan ide-ide ataupun inovasinya sehingga kinerja karyawan menurun
- d. Pemimpin tidak memberikan inspirasi kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai menurun

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada variabel Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Medan ?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Medan?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Medan?

4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Walikota Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan

2. Manfaat Penelitian

Penelitian karya ilmiah ini diharapkan akan memberi manfaat kegunaan kepada untuk berbagai pihak yang membaca :

a. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari solusi atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan

mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Akademik

Referensi atau sebagai bahan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi prodi Manajemen.

c. Bagi Instansi

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan, maka diharapkan pihak manajemen instansi dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai sebuah bahan rundingan dan bahan pertimbangan perusahaan dalam upaya pengambilan kebijakan untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dibuat, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Rivai pada tahun 2020 yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan judul penelitian sekarang adalah Analisis Kepemimpinan

Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Walikota Medan.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu: Kepemimpinan Transformasional (X1) Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) serta sebuah variabel terikat yang digunakan yaitu Kinerja Karyawan (Y)
2. **Waktu Penelitian:** Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada bulan September 2020. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan September 2023
3. **Tempat Penelitian:** Tempat penelitian terdahulu dilakukan di Tempat penelitian PT Federal International Finance – Medan. Sedangkan penelitian ini dilakukan Kantor Walikota Medan
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel:** Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan PT Federal International Finance – Medan, dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 60 orang karyawan sebagai sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan seluruh Pegawai di Kantor Walikota Medan yang berjumlah 100 orang Pegawai dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 70 responden.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu keberhasilan dalam suatu organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan sepenuhnya bergantung pada faktor sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kinerja dapat diukur melalui indikator seperti pengetahuan, keterampilan dan kejujuran.

Menurut Simamora (2015) “Kinerja terbentuk pada nilai dalam pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja mempertimbangkan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan dalam pekerjaannya. Sering disalahgunakan sebagai cara yang mencerminkan energi yang keluar, kinerja diukur dari unsur hasil.”

Timpe (2015) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Kasmir (2018) menyatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (coorporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Menurut pendapat saya kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan serta berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja pegawai baik, maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap karyawan, baik karyawan perusahaan, karyawan sosial maupun karyawan pemerintah didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari dicari faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Kasmir (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Yaitu pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya, jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja,

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Karakter Kepemimpinan

Karakter kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Adapun gaya kepemimpinan terbagi menjadi 5 yaitu gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan transaksional.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu

pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat

13) Disiplin kerja

merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam menentukan kualitas dan kuantitas dari kinerja. Menurut Kasmir (2018) beberapa indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja, merupakan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan yang telah menjadi tugasnya.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa cepat karyawan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya
- 3) Pelaksanaan Tugas seberapa sanggup seorang pegawai melakukan kewajiban dan seberapa teliti saat mengerjakan tugas sehingga tidak melakukan kesalahan.
- 4) Tanggung jawab berarti seberapa banyak karyawan menerima dan melakukan tugas-tugasnya.

4. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola suatu organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia Hal ini mengakibatkan adanya kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan ditentukan oleh karakteristik individu, kebiasaan, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, interaksi, posisi dalam organisasi, dan persepsi pengaruh yang sah.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Kepemimpinan menyangkut hal

mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan Robbins (2014).

Kepemimpinan Transformasional adalah seseorang pemimpin yang menguasai situasi dengan menyampaikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, bergairah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk membuat anggota kelompok merasa diisi ulang dan berenergi (Kendra, 2013). Menurut Rivai (2014) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Hariyanti (2016) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya melakukan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan

Menurut pendapat saya Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin dengan mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara memberikan inspirasi dan dorongan (memotivasi) untuk membuat perubahan dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin transformasional biasa memiliki pandangan visioner dan dapat memfasilitasi bawahan untuk mengasah skill yang diperlukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini mengacu pada seorang

pemimpin yang dapat mengendalikan situasi, memberikan visi yang jelas tentang tujuan kelompok, semangat kerja dan kemampuan memberikan dorongan untuk membuat perubahan dan bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional

Seorang pemimpin umumnya dipengaruhi oleh sifat-sifat yang dapat dilihat dari kepribadian sehari-harinya. Menurut Suhiyatna (2018) karisma, kepercayaan diri, rasa hormat dan loyalitas, pujian terbuka, dan inspirasi adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional, dengan karakteristik sebagai berikut:

1) Pesona

Seorang pemimpin transformatif adalah seseorang yang dapat dengan jelas mengartikulasikan visi mereka untuk organisasi kepada anggota kelompok. Seorang pemimpin transformasional, misalnya, dapat dengan cepat memastikan apa yang paling penting bagi individu dan organisasi secara keseluruhan.

2) Kepastian diri

Pemimpin transformasional yang paham bisnis dapat mengidentifikasi keputusan yang menguntungkan organisasi. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk bertindak dengan percaya diri dan mendorong anggota tim untuk saling percaya.

3) Loyalitas dan Rasa Hormat

Individu terinspirasi untuk menghargai dan mengikuti pemimpin transformasional dengan tindakan mereka.

4) Pujian terbuka

Pemimpin transformasional sering kali bersedia memberi penghargaan kepada individu dan kelompok atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Menyadarkan mereka akan kontribusi mereka terhadap kesuksesan akan membantu mereka menjadi tangguh dalam menghadapi kesulitan di masa depan.

5) Inspirasi

Pemimpin yang merupakan juara transformasional membantu orang lain dalam mencapai tujuan yang mereka ragukan. Dengan menggunakan kata-kata pujian dan inspirasi, para pemimpin mencapai hal ini.

6) Indikator Kepemimpinan Transformasional

Dalam aktivitasnya pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, Hariyanti (2016) indikator kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh yang diidealkan (*Idealized influence*)

Pemimpin yang memiliki kharisma menunjukkan pendirian, menekankan kepercayaan, menempatkan diri pada isu-isu yang sulit, menunjukkan nilai yang paling penting, menekankan pentingnya tujuan, komitmen dan konsekuen

2) Motivasi yang inspirational (*Inspirational motivation*)

Pemimpin transformasional mempunyai visi yang menarik untuk mampu menginspirasi pengikut yang ragu-ragu atau tidak mampu menyelesaikan tugas. Pemimpin dapat menginspirasi, membangkitkan

emosi, bergerak dan mencerahkan keadaan yang tidak lagi menggairahkan.

3) Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin transformasional mampu memberikan dan mengimplementasikan sugesti intelektual bagi pengikutnya, mampu mendorong para pengikutnya untuk bertindak secara kreatif mengajak bawahan untuk berpikir, berani mengembangkan ide dan berpikir rasional, dalam menyelesaikan suatu masalah, tidak berdasarkan opini atau dugaan saja

4) Perhatian seseorang (*Individualized Consideration*)

Karakteristik ini mengacu pada tanggung jawab dan kemampuan pemimpin untuk memberikan kepuasan dan meningkatkan produktivitas para pengikutnya. Pemimpin transformasional cenderung berbau dengan pengikutnya, bersikap ramah dan mudah didekati, serta memperlakukan pengikutnya sebagai individu dengan kebutuhannya sendiri.

7. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya Rivai (2016).Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan Membimbing organisasi untuk membedakan dirinya

dari organisasi lain. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma dan nilai fungsional yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan menjadi dasar aturan perilaku organisasi. Budaya organisasi adalah spesifikasi anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara berpikir dan tradisi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, dan anggota baru harus merangkul budaya tersebut untuk dapat diterima sebagai bagian dari organisasi (Robbins, 2014)

Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Rahma (2020), "Karakteristik budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan Organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya".

Menurut pendapat saya budaya organisasi adalah suatu landasan organisasi, yang mencakup suatu keyakinan, norma, dan nilai bersama yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang membedakannya dengan lainnya

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh

para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya

8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah instansi. Menurut Robbins dalam Mubarak, et al. (2015) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

1) Aturan-aturan perilaku (*Observed behavioral regularities*)

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2) Norma (*Norms*)

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3) Nilai-nilai domain (*Dominant values*)

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4) Filosofi (*Philosophy*)

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5) Peraturan (*Rules*)

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6) Iklim Organisasi (*Organization climate*)

Merupakan perasaan keseluruhan (anoverall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

9. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa indikator dalam budaya organisasi menurut Robbins (2014) indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*)

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

2) Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

Berkaitan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada hal-hal yang detail (rinci).

3) Orientasi hasil (*Outcome Orientation*)

Mendeskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

4) Orientasi orang (*People Orientation*)

Tingkat pengambilan keputusan manajemen dengan mempertimbangkan pengaruh hasil pada orang-orang dalam organisasi.

5) Orientasi pada Tim (*Team Orientation*)

Dimana tingkat aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan dalam tim daripada individu.

6) Keagresifan (*Aggressiveness*)

Menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.

7) Kemantapan (*Stabilitas*)

Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

10. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada karyawan sangat diperlukan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit diraih bila tidak ada disiplin kerja. Dengan adanya disiplin yang baik berarti akan ada pula suatu yang dicapai dan berguna baik bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Disiplin merupakan faktor yang sangat penting bagi pertumbuhan suatu perusahaan dan bermanfaat terutama untuk mendorong karyawan agar disiplin, baik dalam kerja individu maupun kelompok. Selain itu, disiplin juga membantu melatih karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, dan praktik yang ada dalam perusahaan untuk bekerja dengan baik. Rivai dalam Surono, et al. (2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk

berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku sedangkan Handoko dalam Baskoro, et al. (2014) definisi disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar–standar organisasional.

Menurut pendapat saya disiplin kerja adalah sikap seseorang dalam menghadapi tanggung jawab dari organisasi yng dimana karyawan slalu datang dan pulang tepat pada waktunya,mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma yang ada.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat dijadikan alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.Sikap atau perilaku seseorang dalam menaati dan patuh terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan pada perusahaan.

11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2016) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Jumlah kompensasi dapat mempengaruhi pelaksanaan tindakan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku apabila mereka merasa mendapatkan jaminan upah yang sepadan dengan pekerjaannya.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan dalam organisasi sangat berpengaruh, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena pimpinan di perusahaan tetap menjadi panutan bagi pegawai. Pekerja selalu meniru apa yang mereka lihat setiap hari. Apa pun yang dilakukan manajer.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pengembangan disiplin tidak terjadi dalam organisasi jika tidak ada aturan tertulis yang jelas sebagai pedoman umum. Disiplin tidak mungkin terjadi ketika aturan hanya didasarkan pada instruksi lisan, yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sepadan dengan besarnya pelanggaran tersebut. Dengan menindak pelanggaran disiplin sesuai sanksi yang berlaku, seluruh karyawan merasa terlindungi dan berjanji dalam hati untuk tidak melakukan hal yang sama.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

12. Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator mengenai disiplin kerja Menurut Sutrisno, (2019) antara lain yaitu :

- 1) Peraturan jam datang, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu referensi dalam melakukan penelitian yang membuat penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji sebuah penelitian. Adapun penelitian skripsi yang dilakukan oleh beberapa mahasiswa lainnya, yaitu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Andi Djalant, Mashur Razak, Muliana (2021)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan terbukti bahwa kepemimpinan trasformasional, budaya kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
2	Fernando Patar Leo (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bpr Karya Kurniautama Cikarang	Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik Dan Uji Hipotesa.	Hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sedangkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Ahmad Rivai (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Federal International Finance – Medan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan

No	Nama Peneliti/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Etty Herawati, Hairudinor, Irwansyah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Palangka Raya Kalimantan Tengah	Analisis Regresi Linier Berganda	Penelitian ini menyatakan kepemimpinan transnasional, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Fandy Balansa, Victor P.K.Lengkong, Arrazi BinHasan (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Pada Pt.Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Karombasan	Asosiatif (Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Derterminasi, Dan Koefisien Kolerasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh. Namun budaya organisasi lebih domain mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja.
6	Radhiya Fajri (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anna Kota Bekasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Anna

No	Nama Peneliti/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Ogi Rifansyah (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pt.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Pekanbaru	Analisis Regresi Linier Berganda Dan Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai
8	Ghassani Mutiara Ramadhani. Saryadi, Widiartanto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplinkerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nasmoco Pemuda Semarang Section Bengkel	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta secara simultan, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9	Ilham Khaliq, Marnis (2015)	Pengaruh Budaya Organsasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu	Regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Penelitian terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten indragiri hulu

No	Nama Peneliti/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Candra Aji Baskoro (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu Prima Mandiri	Analisis Regresi Linier Berganda	menghasilkan kesimpulan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
11	M,Chaerul Rizky,SE.,M.M Suwarno,S.E., M.M (2018)	Pengaruh Loyalitas Pegawai,Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja	Regresi Linier Berganda (Multiple Regression)	Menunjukkan bahwa loyalitas dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Unpab
12	SriRahayu SE.,M.M (2020)	Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Di Lau Gumba Brastagi Sumatera Utara	Metode deskriptif kuantitatif	Menunjukkan adanya pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia signifikan terhadap kinerja koperasi unit desa lau gumba
13	Endang Setyo Wati, Endi Sarwoko, Agung Yuniarianto (2020)	Budaya Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai	Path Analisis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi juga memiliki peran mediasi yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
14	Umdatul Amiroh, N. rachma, Alvian Budi Primanto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Mulia Abadi Kota Pasuruan	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti/ Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
15	Haznil Zainal (2019)	<i>The Effect Of Transformational Leadership And Organizational Culture On Employe Performance PT. Telkom Riau Daratan</i>	Analisis Deskripsi Dan Analisis Statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai

Sumber :Diolah Penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka yang jelas secara teoritis menunjukkan model konseptual dari setiap variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual penelitian ini terdiri dari variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, sedangkan variabel terikatnya terdiri dari kinerja karyawan. Untuk memudahkan pembaca memahaminya, penulis menjelaskannya sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hariyanti (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin mendorong bawahannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan semula dengan memperkuat pentingnya dan tujuan bawahan dari pekerjaan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam mendefinisikan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Seorang pemimpin yang baik tahu bagaimana mengorganisir bawahannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, karena seorang pemimpin harus memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing bawahannya. Selain itu, manajer harus mampu mempengaruhi dan

membimbing bawahannya untuk memungkinkan mereka bertindak untuk melakukan pekerjaannya dengan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan di suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amiroh 2021) yang mengidentifikasi gaya kepemimpinan ini. Transformasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kasmir (2018) menjelaskan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja salah satunya adalah kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Andayani dan Tirtayasa (2019) serta Sutanjar dan Saryono (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Wibowo (2016) Budaya organisasi adalah sistem nilai dan keyakinan bersama dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana karyawan melakukan aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kusuma dan Rahardja (2018), kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya organisasi membentuk keterikatan pegawai dengan perusahaan dan menghubungkan pegawai dengan tugas dan tugas pegawai di perusahaan. Selain itu, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih baik. Ini juga merupakan

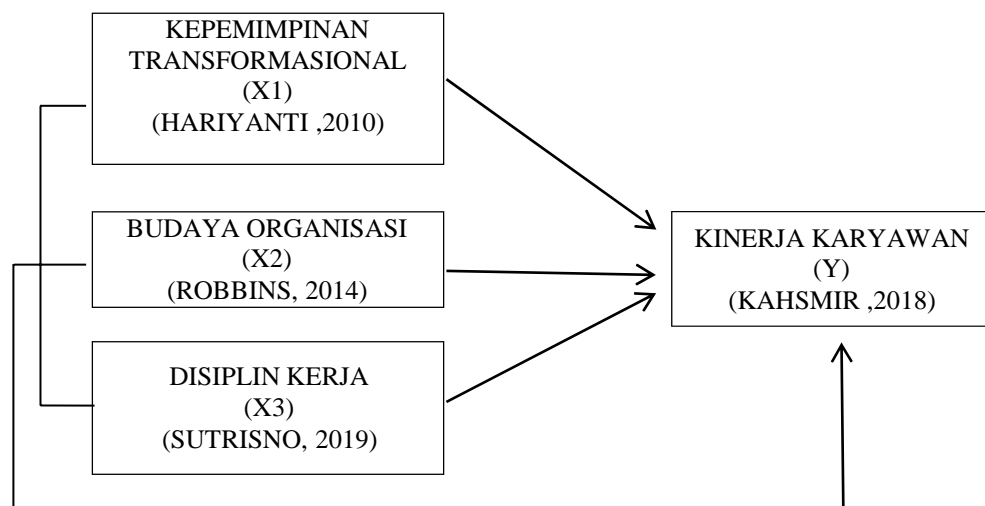
kesempatan untuk memahami perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Pertama, budaya bukanlah satu-satunya cara untuk memandang organisasi. Tidak ada dua ahli teori atau peneliti yang mendefinisikan kedua budaya organisasi ini dengan cara yang sama. Jadi, budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi itu menciptakan keyakinan, nilai dan harapan, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniawan (2016) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sutrisno (2019), “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan sosial yang berlaku untuk meningkatkan standar.” Disiplin adalah sikap dan perbuatan yang saling menghargai dan menghormati, mentaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menegakkan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan perusahaan atau lembaga. Hasil penelitian Saputra (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Budaya organisasi yang kuat berdampak lebih besar terhadap kinerja, Robbin dan Judge (2015) "Budaya organisasi hanyalah cara orang bekerja dan berinteraksi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Ini memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah, pasti akan menyebabkan kinerja karyawan yang buruk." Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku Menurut Sutrisno (2019). Budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor-faktor lain seperti struktur organisasi, analisis keuangan, dan lain-lain (Robbins, 2014). Adapun Kerangka Konseptual dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : Penulis (2023)

D. Hipotesis

Menurut Sugiono (2017) perumusan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Sesuai dengan, variabel-variabel yang akan diteliti adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan

H4: kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang analisis Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Walikota Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Walikota Medan tepatnya beralamat di Jl.Kaptan Maulana Lubis No 1 Medan, Petisah Tengah

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan September (2023) sampai dengan Desember 2023. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian tabel jadwal proses penelitian berikut ini.

Tabel 3. 1 Jadwal Proses Penelitian

No	Kegiatan	2023															
		September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan judul	■															
2	Penyusunan Proposal		■														
3	Bimbingan Proposal			■	■												
4	Seminar Proposal					■											
5	Pengumpulan Data						■	■									
6	Pengolahan Data								■	■							
7	Penyusunan Skripsi									■	■						
8	Bimbingan Skripsi											■	■				
9	Seminar Hasil													■			
10	Sidang Meja Hijau															■	

Sumber: Penulis (2023)

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Sugiyono (2018) mendefinisikan variabel penelitian sebagai atribut atau karakteristik atau nilai yang didasarkan pada seseorang, objek atau kegiatan dengan variasi eksklusif yang ditentukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian dan menarik kesimpulan. Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel bebas kedua Budaya Organisasi (X2) dan variabel bebas ketiga Disiplin Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah indikasi bagaimana variabel yang diukur akan dimanipulasi di lapangan. Definisi operasional harus didasarkan pada kombinasi teori dan definisi yang ditemukan dalam lapangan. Dengan bantuan definisi ukuran, jenis variabel dan ukuran yang terkait dengan penelitian dapat dipilih. Operasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dalam waktu tertentu. (Kasmir, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Kasmir,2018)	Skala Likert
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	Sebuah gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan dimana pemimpin memotivasi bawahannya untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan (Hariyanti 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh yang diidealkan (<i>Idealized Influence</i>) 2. Motivasi yang inspirasional (<i>Inspirational motivation</i>) 3. Stimulasi intelektual (<i>Intellectual stimulation</i>) 4. Perhatian seseorang (<i>Individualized consideration</i>) (Hariyanti 2016)	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
3	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah kebiasaan perilaku yang sesuai, koneksi pribadi, motivasi, dan Mendefinisikan solusi untuk ambiguitas dan faktor yang mempengaruhi cara organisasi dijalankan Proses informasi, hubungan internal dan nilai-nilai. (Robbins, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan risiko (<i>Innovation and risk tasking</i>) 2. Perhatian terhadap detail (<i>Attention to detail</i>) 3. Orientasi hasil (<i>Outcme Orientation</i>) 4. Orientasi orang (<i>People Orientation</i>) 5. Orientasi pada tim (<i>Team orientation</i>) 6. Keagresifan (<i>Aggressivenes</i>) 7. Kemantapan (<i>Stability</i>) (Robbins, 2014)	Skala Likert
4	Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk Meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku. (Sutrisno, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peraturan jam masuk,pulang dan jam istirahat. 2. Peraturan dasar tentang berpakaian. 3. Peraturan cara melakukan pekerjaan. 4. Peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dikantor. (Sutrisno, 2019)	Skala Likert

Sumber: Penulis (2023)

D. Populasi dan Sampel Data/Jenis Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah yang digeneralisasikan dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

mendapat kesimpulan. Populasi adalah jumlah total unit atau individu yang karakteristiknya sedang dipelajari. Dan satuan satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda, dan lainnya Irawan (2018). Populasi dalam penelitian ini adalah yang terdiri dari 71 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 29 pegawai honorer. Maka jumlah pegawai saat ini adalah 100 seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3 Pegawai Negeri Sipil Kantor Walikota Medan

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Kepala badan	1 Karyawan
2	Sekretaris	1 Karyawan
3	Bagian Umum dan Kepegawaian	10 Karyawan
4	Bagian Keuangan	8 Karyawan
5	Asisten administrasi Umum	11 Karyawan
6	Asisten perekonomian dan pembangunan	20 Karyawan
7	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan	20 Karyawan
Total		71 Karyawan

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor walikota Medan

Tabel 3.4 Pegawai Honorer Kantor Walikota Medan

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	5 Karyawan
2	Bagian Keuangan	4 Karyawan
3	Asisten administrasi Umum	4 Karyawan
4	Asisten perekonomian dan pembangunan	8 Karyawan
5	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan	8 Karyawan
Total		29 Karyawan

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor walikota Medan

2. Sampel

Menurut Pakpahan dan Manullang (2014) sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar data yang diperoleh dari sampel dapat mewakili populasi secara akurat, sampel

harus benar-benar mencerminkan karakteristik populasi yang diwakilinya. Sampel adalah bagian atau perwakilan dari populasi penelitian. Pengambilan sampel bertujuan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian artinya menyajikan kesimpulan penelitian yang berlaku untuk populasi.

Dalam pengambilan sampel penelitian ini dengan metode nonprobability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode nonprobability sampling yang digunakan adalah Purposive sampling. Purposive sampling adalah pengambilan sampel yang menggunakan aspek-aspek tertentu untuk penentuan menurut kriteria yang diinginkan jumlah sampel yang akan diteliti.

Dengan kriteria tersebut hanya pegawai yang berstatus sebagai PNS yang dapat dijadikan sampel dan tidak menjabat sebagai kepala badan. Maka dari itu jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 70 responden.

3. Jenis/Sumber Data

Ada dua jenis / sumber data yang diperoleh dan dikumpulkan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya dengan cara mengamati hasil

jawaban atau observasi dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Kantor Walikota Medan

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang tersedia untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, materi diperoleh dari buku-buku teori, karya ilmiah dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini, serta dari internet.

E. Skala Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2016), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Penetapan poin/nilai didasarkan pada skala Likert dan evaluasi hasil pendapat responden dari penjumlahan nilai skala yang ditunjukkan dengan masing-masing jawaban kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan penjumlahan dari skor skala yang diberikan untuk masing-masing jawaban kuesioner, seperti terlihat pada Tabel berikut ini. Pada titik ini, setiap tanggapan responden terhadap survei diberi kode dan skor untuk menentukan dan menentukan frekuensi kecenderungan responden. untuk beberapa pertanyaan yang diukur secara numerik.

Tabel 3. 5 Model Skala Likert

No	Skala	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2016)

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan. Oleh karena itu, pemilihan teknik pengumpulan data harus hati-hati. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang diambil dari hasil pengamatan peneliti yang tidak diketahui oleh responden

2. Angket/kuisisioner

Metode angket (kuesioner) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan untuk diisi oleh para responden dan meminta komentar atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

3. Wawancara/Interview

Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan responden.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk melakukan uji kualitas data, maka penulis menggunakan uji validitas dan reliabilitas :

a. Uji Validasi

Validitas adalah ukuran kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas suatu kuesioner. Suatu survey dikatakan valid jika pernyataan-

pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini berfungsi untuk menguji konsistensi data dalam kurun waktu tertentu, yaitu. untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat atau dapat dipercaya. Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk melihat konsistensi. Uji reliabilitas dihitung dengan Cronbach Alpha $> 0,60$, menunjukkan instrumen yang digunakan reliabel (Sugiyono 2017). Uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha, koefisien yang diukur dengan metode alpha Cronbach bervariasi antara 0 sampai 1.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk deteksi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis grafik normal probability plot.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai variance inflation factor (VIF) dengan nilai yang dibutuhkan. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{toleransi}$). Secara umum nilai yang digunakan untuk menunjukkan multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018)

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Jika variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka dikatakan homoskedastis. Model yang baik adalah tidak terjadi homoskedastisitas maupun heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Jika ditentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, hal ini dapat ditentukan dengan menggunakan sebaran antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika tidak ada pola yang jelas, seret titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka

tidak terjadi heterokedasitsitas (Ghozali,2018).Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier berganda adalah hubungan linier antara dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif, dan memprediksi apakah nilai masing-masing variabel akan naik atau turun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Kepemimpinan Transformasional (*Independent Variabel*)

X2 = Budaya Organisasi (*Independent Variabel*)

X3 = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

Untuk melakukan Uji Hipotesis, maka penulis menggunakan Uji T , Uji statistik F dan Uji Koefisien Determinasi

a. Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2018). Untuk menguji statistik t dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat atau bias juga signifikan dibawah 0.05 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen.

b. Uji statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen terikat. Quick look bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5% Dengan kata lain kita menerima H_A yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen Atau dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai $f_{hitung} > f_{table}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a . (Ghozali, 2018).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda atau R-squared (R^2) dimaksudkan untuk menunjukkan bagaimana variasi nilai variabel independen mempengaruhi variasi nilai variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi objek penelitian adalah sasaran isu yang akan dibahas dan yang akan dilakukan penelitian atau yang akan diselidiki melalui riset sosial.

a. Sejarah Singkat Kantor Walikota Medan

Sebuah desa kecil yang dalam waktu kurang lebih 80 tahun dengan cepat berkembang menjadi sebuah kota yang sekarang kita kenal sebagai Kota Medan, terletak di tepi Sungai Babura, dekat Sungai Deli. Deli menjadi terkenal setelah Belanda yang dipimpin oleh Neihuys membuka perkebunan tembakau di sekitar Medan. Hanya dalam waktu beberapa tahun Deli menjadi terkenal hingga ke seluruh dunia karena daun tembakau yang dihasilkannya masih tak tertandingi hingga saat ini sebagai pembungkus cerutu. Hal ini menarik investor asing dan menarik banyak orang dari daerah lain untuk menetap di daerah tersebut untuk mencari nafkah.

Neihuys kemudian meninggalkan kantornya dari labuhan ke Medan Putri dari tempat mana kota Medan berkembang dengan pesat dan akhirnya menjadi pusat pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Timur dan Kerajaan Deli. Sebuah kantor pemerintahan, pembangunan Balai Kota (Medan Town Hall) merupakan bagian awal dalam perencanaan Kota Medan sebagai pemerintahan kota (Gemeente). Balai Kota Medan yang kini menjadi bagian dari sebuah hotel di Jalan Balai Kota, perlu dipertahankan eksistensinya. Tujuan dari gedung ini adalah sebagai tempat kerja walikota. Pembangunan

kantor ini diiringi dengan desain arsitektur yang stylish kebangkitan yang sangat artistik untuk menciptakan bangunan yang estetik dan cantik.

Perancangan bangunan ini pertama kali dikerjakan oleh Th C Boon, seorang arsitek yang bekerja di Deli Maatschappij (1879-1811). Balai kota kemudian direnovasi kembali oleh dua bersaudara arsitek, Eduard Cyupers dan Petrus Cuypers. Pembangunan gedung tersebut dilakukan oleh perusahaan konstruksi milik Cupers bersaudara. Perusahaan ini juga dikenal merancang dan membangun kantor Nederlandsch Indische Escompto Maatschappij yang terletak di seberang AVROSS di Jalan Palang Merah Medan.

Bangunan ini secara resmi digunakan pada 1918 pada saat Gementeraad memilih Baron Daniel McKay sebagai Kantor Walikota Medan yang pertama. Sebelum Jepang datang, terdapat empat sosok Walikota Medan yang berkantor di Balai Kota, yakni Baron Daniel McKay (1918-1931), JM Wesselink (1931-1934), G Pitlo (1934-1938), dan CEE Kuntze (1938-1942).

Renovasi pada tahun 1923 ini meliputi perbaikan fasilitas interior dan ruang kerja walikota serta pengecatan bangunan dengan warna putih, menambah keanggunannya. Misalnya, ada aturan bahwa bangunan di Medan pada masa kolonial harus memiliki warna cat yang seragam, khususnya putih. Selain mempercantik bangunan, juga melambangkan status sosial orang Eropa di Medan sebagai pekerja kantor.

Pada masa pendudukan Jepang tahun 1942, kantor ini masih digunakan sebagai kantor Walikota Medan khususnya Hayasaki. Sejalan dengan

kemerdekaan Indonesia pada 1945, maka balai kota ini menjadi Kantor Walikota Medan yang pertama. Kemudian pada tahun 1950 di belakang balai kota ini dibangun gedung pemerintahan Gemeente Medan (Gemeente Medan Cityhall), menghadap ke Jalan Maulana Lubis. Gedung ini merupakan tempat kerja para pejabat kota. Balai Kota Medan pernah digunakan sebagai kantor Walikota Luat Siregar pada masa Agus Salim Rangkuti pada tahun 1990.

Namun sejak tahun 1990, balai kota ini cenderung terlantar sejalan dengan pindahnya kantor Balai Kota ke Jalan Maulana Lubis, yang menempati bantaran Sungai Deli. Wali Kota Medan yang berkantor di balai kota yang baru ini adalah H.Bachtiar Djafar, Drs. H.Abdillah Ak,MBA , Drs..H.Affifuddin Lubis,M.Si, Drs.Rahudman Harahap MM. Drs.H.T Dzulmi Eldin S,M.Si dan Muhammad Bobby Afit Nasution,SE,MM

Kantor Walikota Medan yang sekarang terletak di Jalan Kapten Maulana Lubis No.1, dengan nomor telepon (061) 4535179, dengan alamat email kominfo@pemkomedan.go.id. Gedung Kantor Walikota Medan bersebelahan dengan Grand Palladium dan sebelah kanan terdapat Sungai Deli berseberangan dengan Kantor DPRD (Dewan Perwakilan Rakyat Daerah) Provinsi Sumatera Utara.

b. Visi Misi Kantor Walikota Medan

Visi :

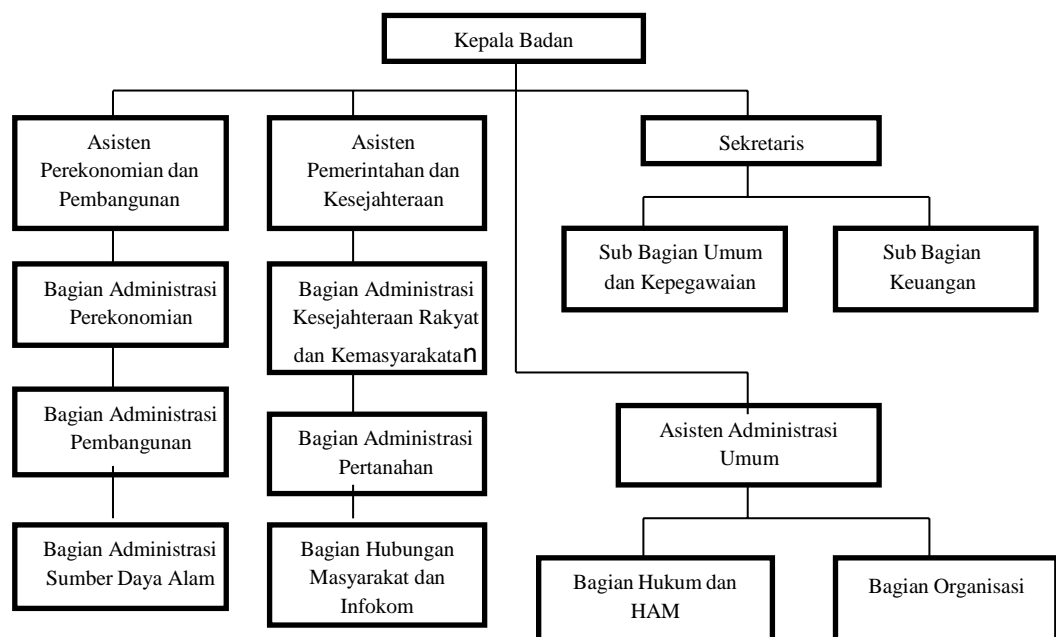
1. Terwujudnya masyarakat Kota Medan yang berkah, maju dan kondusif

Misi :

1. Mewujudkan Kota Medan sebagai kota yang berkah dengan memegang teguh nilai-nilai keagamaan dan menjadikan Medan sebagai kota layak huni juga berkualitas bagi seluruh lapisan masyarakat.
2. Memajukan masyarakat Kota Medan melalui revitalisasi pelayanan pendidikan dan kesehatan yang modern, terjangkau oleh semua.
3. Menciptakan keadilan sosial melalui reformasi birokrasi yang bersih, profesional, akuntabel dan transparan berlandaskan semangat melayani masyarakat serta terciptanya pelayanan publik yang prima, adil dan merata.
4. Membangun sarana dan prasarana yang mendukung peningkatan perekonomian dan potensi lokal masyarakat yang berkeadilan agar terciptanya lapangan kerja, iklim kewirausahaan yang sehat dan peningkatan kualitas SDM.
5. Mewujudkan kenyamanan dan iklim kondusif bagi segenap masyarakat Kota Medan melalui peningkatan supremasi hukum berbasis partisipasi masyarakat.
6. Mewujudkan Kota Medan sebagai kota ekonomi kreatif dan inovatif yang berbasis pada penguatan human capital, teknologi digital sosial budaya.
7. Mewujudkan Kota Medan yang beradab, santun, harmonis, toleran dalam kemajemukan demokratis dan cinta tanah air.

c. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas pada Kantor Walikota Medan

Struktur organisasi disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif. Struktur organisasi juga menentukan seluruh tugas pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab menjalankan masing-masing tugas sesuai dengan bidangnya. Struktur organisasi Kantor Walikota Medan digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4 1 Struktur Organisasi

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Walikota Medan (2023)

Berdasarkan struktur organisasi Kantor Walikota Medan berikut ini akan diuraikan tugas/wewenang dan tanggung jawab pada setiap bagian yang ada di dalam struktur organisasi tersebut.

A. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai uraian tugas :

- 1) Menyelenggarakan pembinaan pegawai dilingkungan Kantor Walikota Medan

- 2) Menyelenggarakan arahan bimbingan kepada pejabat struktural pada Kantor Walikota Medan
- 3) Menyelenggarakan instruksi pelaksanaan tugas Kantor Walikota Medan
- 4) Menyelenggarakan penyusunan program Kantor Walikota Medan sesuai dengan ketentuan dan standart yang ditetapkan.
- 5) Menyelenggarakan pengkajian dan penetapan kebijakan penyelenggaraan urusan Pemerintah Daerah di bidang kesekretariatan, pembinaan ideologi, kewaspadaan nasional, pembinaan politik dalam negeri dan Ketahanan Ekonomi, Sosial Budaya dan Organisasi Kemasyarakatan.
- 6) Menyelenggarakan dan memfasilitasi kegiatan yang berkaitan dengan urusan pemerintahan daerah di bidang kesekretariatan, pembinaan ideologi, wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional, pembinaan politik dalam negeri ketahanan ekonomi, sosial budaya dan organisasi kemasyarakatan.
- 7) Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan urusan pemerintahan daerah di bidang kesekretariatan, pembinaan ideologi, wawasan kebangsaan, kewaspadaan nasional, pembinaan politik dalam negeri ketahanan ekonomi, sosial budaya dan organisasi kemasyarakatan.
- 8) Pelaksanaan urusan kepegawaian, urusan keuangan, dan urusan rumah tangga sekretariat, ketatausahaan

- 9) Menyelenggarakan pemantauan, pengkajian dan evaluasi permasalahan di masyarakat
- 10) Menyelenggarakan pemberian dukungan dan fasilitas kepada masyarakat dan perangkat daerah
- 11) Menyelenggarakan pelayanan, pembinaan dan pengendalian.
- 12) Menyelenggarakan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan.
- 13) Menyelenggarakan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya

B. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Badan menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang administrasi umum.

Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris yang mempunyai tugas :

- 1) Menyelenggarakan penyusunan dan pengkoordinasian Program kerja Sekretariat dan Program Kantor Walikota Medan.
- 2) Menyelenggarakan pengkajian Program Sekretariat dan Program Kantor Walikota Medan.
- 3) Menyelenggarakan pengkajian dan koordinasi perencanaan dan program kesekretariatan.
- 4) Menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan administrasi keuangan.
- 5) Menyelenggarakan pengkajian dan pengendalian anggaran belanja.
- 6) Menyelenggarakan pengelolaan dan pembinaan naskah dinas, kearsipan, dan pertelekomunikasian.

- 7) Menyelenggarakan fasilitasi pelayanan umum dan pelayanan minimal.
- 8) Menyelenggarakan pengadaan pemeliharaan, penataan, pembinaan dan pengelolaan urusan rumah tangga dan perlengkapan/peralatan kantor.
- 9) penyusunan bahan rancangan pendokumentasian peraturan perundang undangan, pengelolaan perpustakaan, keprotokolan, dan hubungan masyarakat.
- 10) Menyelenggarakan pengkoordinasian dan pembinaan jabatan fungsional.
- 11) Menyelenggarakan pengkoordinasian pelaporan, evaluasi, monitoring atas kegiatan bidang- bidang.
- 12) Menyelenggarakan masukan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan.
- 13) Menyelenggarakan koordinasi dengan unit kerja terkait dan Menyelenggarakan dan mengatur rapat-rapat intern badan.
- 14) Menyelenggarakan tugas lain, sesuai tugas pokok dan fungsinya

Untuk melaksanakan tugasnya Sekretaris Kantor Walikota Medan dibantu oleh Sub Bagian Umum Kepegawaian dan Sub Bagian Keuangan

i) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai uraian tugas: Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 2) Melaksanakan penyusunan perencanaan/program kerja Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Melaksanakan administrasi penatausahaan, penerimaan, pendistribusian surat-surat, naskah dinas dan arsip;
- 4) Melaksanakan penyiapan dan pengusulan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala dan pensiun pegawai, peninjauan masa kerja dan pemberian penghargaan serta tugas/izin belajar, pendidikan dan pelatihan kepemimpinan / struktural, fungsional dan teknis;
- 5) Melaksanakan penyusunan dan pengelolaan data kepegawaian;
- 6) Melaksanakan penyusunan bahan pembinaan disiplin pegawai;
- 7) Melaksanakan persiapan bahan pengembangan karier, mutasi dan pemberhentian pegawai;
- 8) Melaksanakan urusan keprotokolan dan persiapan rapat-rapat;
- 9) Melaksanakan pengelolaan, pelayanan umum, pelayanan minimal;
- 10) Melaksanakan penyusunan rencana kebutuhan sarana dan prasarana pengurusan rumah tangga, pemeliharaan/perawatan kantor, kendaraan dan aset lainnya serta ketertiban, keindahan, keamanan, dan pelayanan kantor;

- 11) Melaksanakan penyusunan bahan masukan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;
- 12) Melaksanakan penyusunan bahan laporan, evaluasi dan monitoring kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian;

ii) Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai uraian tugas :

- 1) Melaksanakan pengumpulan data/bahan dan referensi untuk kebutuhan pelaksanaan tugas dan fungsi;
- 2) Melaksanakan penyusunan/program kerja Sub Bagian Keuangan;
- 3) Melaksanakan pengadministrasian dan pembukuan;
- 4) Melaksanakan penyusunan pembuatan daftar gaji dan tunjangan;
- 5) Melaksanakan pembinaan perbendaharaan keuangan;
- 6) Melaksanakan pembayaran gaji pegawai dan penghasilan dan tambahan lainnya;
- 7) Melaksanakan penata usahaan belanja langsung dan belanja tidak langsung;
- 8) Melaksanakan sistim akuntansi instansi (SAI) dan penyiapan bahan pertanggung jawaban keuangan;
- 9) Melaksanakan pengendalian perjalanan dinas pegawai;
- 10) Melaksanakan pengadaan, perawatan, pengadministrasian dan pelaporan barang;
- 11) Melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait;
- 12) Melaksanakan penyusunan bahan masukan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan;

- 13) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya;
- 14) Melaksanakan penyusunan bahan laporan, evaluasi dan monitoring kegiatan Sub Bagian Keuangan;

C. Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat

Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat atau yang disebut juga Asisten I yang mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan koordinasi dan kegiatan dibidang Pemerintahan Umum, Kesejahteraan Rakyat, Kemasyarakatan, pertanahan dan Kehumasan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka, Asisten I mempunyai fungsi :

- 1) perumusan bahan kebijakan penyusunan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan pemerintahan umum, kesejahteraan rakyat, kemasyarakatan, pertanahan dan kehumasan;
- 2) pembinaan dan pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan pemerintahan umum, kesejahteraan rakyat, kemasyarakatan, pertanahan dan kehumasan;
- 3) pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan bidang pemerintahan umum, kesejahteraan rakyat, kemasyarakatan pertanahan dan kehumasan;
- 4) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Asisten I, terdiri dari :

i) Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan

Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perumusan, penyusunan kebijakan, perencanaan, pengkoordinasian, petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan, pemberian dukungan dan bantuan, monitoring dan evaluasi dibidang agama, pendidikan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga, sosial, penggulungan bencana, tenaga kerja, transmigrasi, kesehatan, pemberdayaan perempuan dan KB.

Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat dan Kemasyarakatan mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang agama, pendidikan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga, sosial, penanggulangan bencana, tenaga kerja, transmigrasi kesehatan, pemberdayaan perempuan dan KB.
- 2) Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pemantauan dan pengendalian dibidang agama, pendidikan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga, sosial, penggulungan bencana, tenaga kerja, transmigrasi, kesehatan, pemberdayaan perempuan dan KB.
- 3) Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pengawasan dibidang agama, pendidikan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga, sosial, penggulungan bencana, tenaga kerja, transmigrasi, kesehatan, pemberdayaan perempuan dan KB.

- 4) Penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait.
- 5) Penyiapan bahan dukungan dan bimbingan pemberdayaan sarana agama, pendidikan, kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga, sosial, pengurangan bencana, tenaga kerja, transmigrasi, kesehatan, pemberdayaan perempuan dan KB.
- 6) Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya

Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, terdiri dari:

- a. Subbagian Agama, Pendidikan, Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah raga;
- b. Subbagian Sosial, Penanggulangan Bencana, Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- c. Subbagian Kesehatan, Pemberdayaan Perempuan dan KB

ii) Bagian Administrasi Pertanahan

Bagian Administrasi Pertanahan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perumusan dan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengkoordinasian, petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan, pemberian dukungan dan bantuan, monitoring dan evaluasi dibidang tata guna tanah, pengaturan penguasaan tanah, pengurusan dan penanganan masalah pertanahan, pengadaan dan perolehan tanah, serta pengukuran dan pemetaan.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka Bagian Administrasi Pertanahan mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis bidang pertanahan;
- 2) Penyiapan bahan perencanaan program dan pelaporan;
- 3) Penyiapan bahan pengendalian dan pembinaan tata guna tanah;
- 4) Melakukan pengawasan dan pengendalian serta pengaturan penguasaan tanah;
- 5) Pelaksanaan pengurusan dan penanganan masalah pertanahan, pengadaan dan perolehan tanah;
- 6) Melakukan penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian penyelenggaraan pengukuran dan pemetaan;
- 7) Melakukan persiapan bahan penyelenggaraan pembinaan dan pengendalian pemberian perizinan serta pelaksanaan pelayanan umum administrasi pertanahan;
- 8) Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Administrasi Pertanahan, terdiri dari:

- a. Subbagian Tata Guna dan Pengaturan Penguasaan Tanah;
- b. Subbagian Pengurusan, Pengukuran dan Pemetaan;
- c. Subbagian Hak- hak dan Permasalahan atas Tanah.

iii) Bagian Hubungan Masyarakat dan Infokom

Bagian Hubungan Masyarakat dan Infokom atau yang selanjutnya disebut Bagian Humas mempunyai tugas melaksanakan pembinaan hubungan kemasyarakatan dan pemberitaan dalam rangka memperjelas kebijakan pimpinan Pemerintah Kota dan mempublikasikan,

mempromosikan serta mendokumentasikan pelaksanaan kebijakan Pemerintah Kota, melakukan penyediaan, penataan dan pemeliharaan sistem dan perangkat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka, Bagian Humas mempunyai fungsi :

- 1) Penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan pelaksanaan hubungan masyarakat, hubungan antar lembaga pemerintah dan masyarakat.
- 2) Penyampaian dan penjelasan kebijakan Pemerintah Pusat, Propinsi, Kabupaten/Kota lain, Dinas/Instansi Dalam dan Luar Negeri serta kegiatan Pemerintah Kota Medan.
- 3) Penyiapan pengumpulan, peliputan, penyaringan dan analisa informasi yang berkaitan dengan bidang tugas dan kegiatan pemerintah kota maupun informasi dari masyarakat, organisasi non pemerintah dan Pers.
- 4) Melakukan penyelenggaraan pengadaan, pengumpulan, pengolahan, penyimpanan, perawatan dan penataan system dan perangkat.
- 5) Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja instansi terkait sesuai dengan bidang tugas dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- 6) Pelaksanaan penyiapan rekaman, penyajian data kebijakan dan kegiatan pemerintah kota melalui media cetak dan media rekam/elektronik.

- 7) Pelaksanaan pameran yang berhubungan dengan hasil pembangunan, kebijakan dan kegiatan Pemerintah yang telah, sedang dan akan dilaksanakan.
- 8) Penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya

Bagian Humas, terdiri dari:

- a. Subbagian Kehumasan;
- b. Subbagian Sandi, Media Informasi dan Komunikasi;
- c. Subbagian Penataan Sistem dan Perangkat.

D. Asisten Perekonomian dan Pembangunan

Asisten Perekonomian dan Pembangunan atau disebut juga Asisten II mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah melaksanakan koordinasi dan kegiatan dibidang administrasi perekonomian, pembangunan dan sumber daya alam.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka Asisten II mempunyai fungsi:

- 1) perumusan bahan kebijakan penyusunan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan administrasi perekonomian, pembangunan daerah dan sumber daya alam.
- 2) pembinaan dan pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan administrasi perekonomian, pembangunan daerah dan sumber daya alam.

- 3) pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan bidang administrasi perekonomian, pembangunan daerah dan sumber daya alam.
- 4) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya

Asisten II, terdiri dari :

i) Bagian Administrasi Perekonomian

Bagian Administrasi Perekonomian mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perumusan dan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengkoordinasian, petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan, pemberian dukungan dan bantuan, monitoring dan evaluasi dibidang koperasi, UKM dan pemberdayaan masyarakat, perdagangan, industri dan investasi serta potensi dan Badan Usaha Daerah.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka, Bagian Administrasi Perekonomian mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang koperasi, UKM, pemberdayaan masyarakat, perdagangan, industri dan investasi serta potensi dan Badan Usaha Daerah.
- 2) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pemantauan dan pengendalian dibidang koperasi, UKM, pemberdayaan masyarakat, perdagangan, industri, investasi, potensi dan Badan Usaha Daerah.

- 3) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pengawasan dibidang koperasi, UKM, pemberdayaan masyarakat, perdagangan, industri, investasi, potensi dan Badan Usaha Daerah.
- 4) penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait. penyiapan bahan dukungan dan bimbingan untuk pemberdayaan koperasi, UKM, pemberdayaan masyarakat, perdagangan, industri dan investasi serta potensi dan Badan Usaha Daerah yang mengarah kepada upaya mendorong keberhasilan masyarakat dan dunia usaha.
- 5) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Administrasi Perekonomian, terdiri dari:

- a. Subbagian Koperasi, UKM dan Pemberdayaan;
- b. Subbagian Perdagangan, Industri dan Investasi;
- c. Subbagian Potensi dan Badan Usaha Daerah.

ii) Bagian Administrasi Pembangunan

Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perumusan dan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengkoordinasian, petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan, pemberian dukungan dan bantuan, monitoring dan evaluasi dibidang perencanaan pembangunan, statistik, penelitian dan pembangunan, perhubungan, komunikasi informatika, pekerjaan umum dan penataan ruang.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka, Bagian Administrasi Pembangunan mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang perencanaan pembangunan, statistik, litbang, perhubungan, komunikasi informatika, pekerjaan umum, dan penataan ruang.
- 2) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pemantauan dan pengendalian dibidang perencanaan pembangunan, statistik, perhubungan, komunikasi informatika, pekerjaan umum, dan penataan ruang
- 3) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pengawasan dibidang perencanaan pembangunan, statistik, litbang, perhubungan, komunikasi informatika, pekerjaan umum, dan penataan ruang
- 4) penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait.
- 5) penyiapan bahan dukungan dan bimbingan untuk pemberdayaan sarana dibidang perencanaan pembangunan, statistik, litbang, perhubungan, komunikasi informatika, pekerjaan umum, dan penataan ruang.
- 6) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Administrasi Pembangunan, terdiri dari:

- a. Subbagian Perencanaan
- b. Subbagian Perhubungan, Komunikasi dan Informasi

c. Subbagian Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

iii) Bagian Administrasi Sumber Daya Alam

Bagian Administrasi Sumber Daya Alam mempunyai tugas melaksanakan kegiatan perumusan dan penyusunan kebijakan, perencanaan, pengkoordinasian, petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan, pemberian dukungan dan bantuan, monitoring dan evaluasi dibidang pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, kelautan, pertambangan, energi dan lingkungan hidup.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka Bagian Administrasi Sumber Daya Alam mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, kelautan, pertambangan, energi dan lingkungan hidup.
- 2) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pemantauan dan pengendalian dibidang pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, kelautan, pertambangan, energi dan lingkungan hidup.
- 3) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pengawasan dibidang pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, kelautan, pertambangan, energi dan lingkungan hidup.
- 4) penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait.

- 5) penyiapan bahan dukungan dan bimbingan pemberdayaan sarana dibidang pertanian, perkebunan, kehutanan, peternakan, perikanan, kelautan, pertambangan, energi dan lingkungan hidup.
- 6) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Administrasi Sumber Daya Alam, terdiri dari:

- a. Subbagian Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan;
- b. Subbagian Peternakan, Perikanan dan Kelautan;
- c. Subbagian Pertambangan, Energi dan Lingkungan Hidup.

E. Asisten Administrasi Umum

Asisten Administrasi Umum atau yang disebut juga Asisten III mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah melaksanakan koordinasi dan kegiatan dibidang hukum dan hak asasi manusia, organisasi, keuangan dan umum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka Asisten III mempunyai fungsi:

- 1) perumusan bahan kebijakan penyusunan program dan petunjuk teknis serta memantau penyelenggaraan administrasi hukum dan hak asasi manusia, organisasi dan tata laksana, keuangan sekretariat dan umum.
- 2) pembinaan dan pengkoordinasian kegiatan penyelenggaraan administrasi hukum dan hak asasi manusia, organisasi dan tata laksana, keuangan sekretariat dan umum.

- 3) pengawasan dan pengendalian penyelenggaraan bidang administrasi hukum dan hak asasi manusia, organisasi dan tata laksana, keuangan sekretariat dan umum.
- 4) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Asisten III, terdiri dari :

i) Bagian Hukum dan HAM

Bagian Hukum dan HAM mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan mengkoordinasikan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang kajian, peroduk hukum, dokumentasi, keputakaan, bantuan hukum.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut maka , Bagian Hukum dan HAM mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan serta koordinasi dibidang kajian dan produk hukum, dokumentasi, keputakaan, bantuan hukum dan hak asasi manusia.
- 2) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan dibidang kajian hukum, produk hukum, dokumentasi, keputakaan, bantuan hukum hak asasi manusia.
- 3) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pemantauan dan pengendalian dibidang kajian hukum, produk hukum, dokumentasi, keputakaan, bantuan hukum hak asasi manusia.

- 4) penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait.
- 5) penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan untuk pemberdayaan kajian hukum, produk hukum, dokumentasi, kepustakaan, bantuan hukum hak asasi manusia.
- 6) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Hukum dan HAM, terdiri dari:

- a. Subbagian Kajian dan Produk Hukum
- b. Subbagian Dokumentasi dan Kepustakaan
- c. Subbagian Bantuan Hukum dan HAM

ii) Bagian Organisasi

Bagian Organisasi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dan mengkoordinasikan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dibidang organisasi dan tata laksana yang meliputi kelembagaan, pendaya gunaan aparatur, ketatalaksanaan dan analisis formasi jabatan serta pelayanan publik.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana maka Bagian Organisasi mempunyai fungsi :

- 1) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pembinaan serta koordinasi dibidang penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, pelayanan publik, analisis formasi dan kepegawaian;

- 2) penyiapan bahan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan dibidang penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, pelayanan publik, analisis formasi dan kepegawaian;
- 3) penyiapan pengumpulan peraturan perundang-undangan dan pengolahan data dan informasi di bidang penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, pelayanan publik, analisis formasi dan kepegawaian;
- 4) penyiapan inventarisasi permasalahan-permasalahan di bidang penataan kelembagaan, ketatalaksanaan, pelayanan publik, analisis formasi dan kepegawaian
Penyiapan bahan penyusunan analisis formasi jabatan dan kepegawaian;
- 5) penyiapan bahan koordinasi dengan unit kerja/instansi terkait.
- 6) penyiapan bahan penyusunan pelaksanaan pelayanan publik.
- 7) penyiapan bahan pembinaan dan bimbingan untuk pemberdayaan kelembagaan, ketatalaksanaan, pelayanan publik, analisis formasi dan kepegawaian
Penyiapan bahan penyusunan analisis formasi jabatan dan kepegawaian;
- 8) penyiapan tugas-tugas lain yang diberikan sesuai dengan lingkup tugasnya.

Bagian Organisasi, terdiri dari:

- a. Subbagian Kelembagaan;
- b. Subbagian Ketatalaksanaan dan Pelayanan Publik;
- c. Subbagian Analisis Formasi Jabatan dan Kepegawaian

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	37	52,9	52,9	52,9
	Perempuan	33	47,1	47,1	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas pegawai Kantor Walikota Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) orang atau sebesar 52.9% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4. 2 Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30 Tahun	9	12,9	12,9	12,9
	31-40 Tahun	18	25,7	25,7	38,6
	41-50 Tahun	14	20,0	20,0	58,6
	>50 Tahun	29	41,4	41,4	100,0
Total		70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Medan yang menjadi responden sebagian besar berusia > 50 tahun, yaitu sebanyak 29 (dua puluh sembilan) pegawai atau sebesar 41.4% dari total responden

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	13	18,6	18,6	18,6
D1/D2	7	10,0	10,0	28,6
S1	31	44,3	44,3	72,9
S2	13	18,6	18,6	91,4
S3	6	8,6	8,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Medan yang menjadi responden sebagian besar berpendidikan S1, yaitu sebanyak 31 (Tiga puluh satu) pegawai atau sebesar 44.3% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

Tabel 4. 4 Golongan Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid II/a-II/d	10	14,3	14,3	14,3
III/a-III/d	43	61,4	61,4	75,7
IV/a-IV/d	17	24,3	24,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Medan yang menjadi responden sebagian besar bergolongan III/a-III/d, yaitu sebanyak 43 (empat puluh tiga) pegawai atau sebesar 61.4% dari total responden.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4. 5 Masa Kerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	7	10,0	10,0	10,0
5-10 Tahun	4	5,7	5,7	15,7
10-20 Tahun	24	34,3	34,3	50,0
20-30 Tahun	21	30,0	30,0	80,0
>30 Tahun	14	20,0	20,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Walikota Medan yang menjadi responden sebagian besar memiliki masa kerja 10-20 tahun, yaitu sebanyak 24 (dua puluh empat) pegawai atau sebesar 34,3% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dalam penyebaran kuesioner, responden yang berjumlah 70 pegawai diharuskan untuk mengisi masing-masing butir pernyataan. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut ini.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

Tabel 4. 6 Pernyataan X1.1

Pimpinan saya mempunyai visi dan daya tarik mempengaruhi kemampuan karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	40	57,1	57,1	65,7
SS	24	34,3	34,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.6, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 pegawai (34,3%), setuju sebanyak 40 pegawai (57,1%), kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8.6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 pegawai (57,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan saya mempunyai visi dan daya tarik mempengaruhi kemampuan karyawan,

Tabel 4. 7 Pernyataan X1.2

Pimpinan memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	36	51,4	51,4	52,9
SS	33	47,1	47,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.7, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%), kurang setuju sebanyak 1 pegawai (1.4%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan memberikan pengaruh yang baik kepada karyawan.

Tabel 4. 8 Pernyataan X1.3

Pimpinan saya memberikan motivasi kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	31	44,3	44,3	45,7
SS	38	54,3	54,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 pegawai (54,3%), setuju sebanyak 31 pegawai (44,3%), kurang setuju sebanyak 1 pegawai (1.4%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 pegawai (54.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Pimpinan saya memberikan motivasi kepada karyawan.

Tabel 4. 9 Pernyataan X1.4

Pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	4,3	4,3	4,3
S	42	60,0	60,0	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%), setuju sebanyak 42 pegawai (60%), kurang setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 pegawai (60%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin memberikan inspirasi kepada karyawan.

Tabel 4. 10 Pernyataan X1.5
Pimpinan memberikan dorongan untuk mencari cara-cara
baru dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	4,3	4,3	4,3
S	42	60,0	60,0	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%), setuju sebanyak 42 pegawai (60%), kurang setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 pegawai (60%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan memberikan dorongan untuk mencari cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 11 Pernyataan X1.6
Pemimpin meningkatkan kesadaran karyawan agar berfikir inovatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	7	10,0	10,0	11,4
S	43	61,4	61,4	72,9
SS	19	27,1	27,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 pegawai (27.1%), setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%), kurang setuju sebanyak 7 pegawai (10,0%), tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan

setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemimpin meningkatkan kesadaran karyawan agar berfikir inovatif.

Tabel 4. 12 Pernyataan X1.7

Pimpinan memberikan pelatihan dan selalu memberikan saran kepada karyawan dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	2	2,9	2,9	4,3
S	51	72,9	72,9	77,1
SS	16	22,9	22,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.12, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 pegawai (22,9%), setuju sebanyak 51 pegawai (72,9%), kurang setuju sebanyak 2 pegawai (2,9%), tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 51 pegawai (72,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pimpinan memberikan pelatihan dan selalu memberikan saran kepada karyawan dalam bekerja.

Tabel 4. 13 Pernyataan X1.8

Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	3	4,3	4,3	4,3
S	49	70,0	70,0	74,3
SS	18	25,7	25,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.13, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 pegawai (25,7%), setuju sebanyak 49 pegawai (70,0%),

kurang setuju sebanyak 3 pegawai (4,3%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 pegawai (70,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pemimpin memberikan dukungan dan dorongan kepada saya.

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 4. 14 Pernyataan X2.1

Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	44	62,9	62,9	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), setuju sebanyak 44 pegawai (62,9%) kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 pegawai (43.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan instansi.

Tabel 4. 15 Pernyataan X2.2

Tempat saya bekerja selalu menanamkan nilai-nilai, tanggung jawab dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	5	7,1	7,1	8,6
S	41	58,6	58,6	67,1
SS	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.15, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 pegawai (32,9%), setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%), kurang setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%), tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Instansi selalu menanamkan nilai-nilai, tanggung jawab, dan siap menerima resiko atas pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4. 16 Pernyataan X2.3
Instansi mendorong tiap karyawan untuk lebih fokus pada hasil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,7	5,7	5,7
S	45	64,3	64,3	70,0
SS	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.16, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 pegawai (30%), setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 pegawai (64,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Instansi mendorong tiap karyawan untuk lebih fokus pada hasil.

Tabel 4. 17 Pernyataan X2.4
Kantor tempat saya bekerja memiliki nilai bahwa setiap karyawan memperhatikan setiap hal secara detail

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	27	38,6	38,6	40,0
SS	42	60,0	60,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.17, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 pegawai (60%), setuju sebanyak 27 pegawai (38,6%), kurang setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%), Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Kantor tempat saya bekerja memiliki nilai bahwa setiap karyawan memperhatikan setiap hal secara detail.

Tabel 4. 18 Pernyataan X2.5

Instansi selalu mendorong karyawan untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,7	5,7	5,7
S	33	47,1	47,1	52,9
SS	33	47,1	47,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.18, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa Instansi selalu mendorong karyawan untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab dan meningkatkan keunggulan dalam bersaing.

Tabel 4. 19 Pernyataan X2.6

Perhatian organisasi ini dalam hal orientasi pada orang (manusia) cukup tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7,1	7,1	7,1
S	44	62,9	62,9	70,0
SS	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.19, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 pegawai (30%), setuju sebanyak 44 pegawai (62,9%), kurang setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%), Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 pegawai (62,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Perhatian organisasi ini dalam hal orientasi pada orang (manusia) cukup tinggi

Tabel 4. 20 Pernyataan X2.7
Instansi ini menanamkan nilai pada setiap karyawan untuk agresif dalam melaksanakan pekerjaan demi kemajuan instansi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	4	5,7	5,7	7,1
	S	41	58,6	58,6	65,7
	SS	24	34,3	34,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.20, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 pegawai (34,3%), setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%), tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Instansi ini menanamkan nilai pada setiap karyawan untuk agresif dalam melaksanakan pekerjaan demi kemajuan instansi.

Tabel 4. 21 Pernyataan X2.8
Menanamkan nilai-nilai yang bersifat kompetitif bagi karyawan untuk
memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	29	41,4	41,4	42,9
SS	40	57,1	57,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.21, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 pegawai (57,1%), setuju sebanyak 29 pegawai (41,4%), kurang setuju sebanyak 1 pegawai (1,4). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 pegawai (57.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa Menanamkan nilai-nilai yang bersifat kompetitif bagi karyawan untuk memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap pekerjaan.

Tabel 4. 22 Pernyataan X2.9
Instansi memotivasi agar karyawan tetap bisa mempertahankan
status instansi tetap stabil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,7	5,7	5,7
S	35	50,0	50,0	55,7
SS	31	44,3	44,3	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.22, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 pegawai (44,3%), setuju sebanyak 35 pegawai (50%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 pegawai (50%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Instansi memotivasi agar karyawan tetap bisa mempertahankan status instansi tetap stabil.

Tabel 4. 23 Pernyataan X2.10

**Organisasi ini menanamkan kepada setiap karyawan untuk mampu
mencapai kondisi stabil dalam jangka panjang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7,1	7,1	7,1
S	36	51,4	51,4	58,6
SS	29	41,4	41,4	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.23, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 pegawai (41,4%), setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%), kurang setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 36 pegawai (51,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Organisasi ini menanamkan kepada setiap karyawan untuk mampu mencapai kondisi stabil dalam jangka panjang.

c. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 4. 24 Pernyataan X3.1

**Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari
kantor sesuai dengan jam kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	34	48,6	48,6	57,1
SS	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.24, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pegawai (42,9%), setuju sebanyak 34 pegawai (48,6%), kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%). Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 pegawai (48,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja dan pulang dari kantor sesuai dengan jam kerja.

Tabel 4. 25 Pernyataan X3.2

Saya selalu istirahat sesuai dengan jam istirahat dari kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	10,0	10,0	10,0
S	33	47,1	47,1	57,1
SS	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.25, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pegawai (42,9%), setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), kurang setuju sebanyak 7 pegawai (10%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu istirahat sesuai dengan jam istirahat dari kantor.

Tabel 4. 26 Pernyataan X3.3

Karyawan menggunakan seragam sesuai peraturan yang telah ditetapkan dinas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	11,4	11,4	11,4
S	39	55,7	55,7	67,1
SS	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.26, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 pegawai (32,9%), setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%), kurang setuju sebanyak 8 pegawai (11,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%). Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa Karyawan menggunakan seragam sesuai peraturan yang telah ditetapkan dinas.

Tabel 4. 27 Pernyataan X3.4

Saya selalu menjaga tingkah laku dalam pekerjaan dengan siapa pun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	43	61,4	61,4	70,0
SS	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.27, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 pegawai (30%), setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%), kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 pegawai (61,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu menjaga tingkah laku dalam pekerjaan dengan siapa pun

Tabel 4. 28 Pernyataan X3.5

Saya mengerti dengan tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	4	5,7	5,7	7,1
S	39	55,7	55,7	62,9
SS	26	37,1	37,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.28, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 pegawai (37,1%), setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%) dan tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerti dengan tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik

Tabel 4. 29 Pernyataan X3.6

Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	2	2,9	2,9	2,9
S	27	38,6	38,6	41,4
SS	41	58,6	58,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.29, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 pegawai (58,6%), setuju sebanyak 27 pegawai (38,6%), kurang setuju sebanyak 2 pegawai (2,9%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lain

Tabel 4. 30 Pernyataan X3.7

Saya mengikuti peraturan dari kantor dan menjauhi larangan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,7	5,7	5,7
S	33	47,1	47,1	52,9
SS	33	47,1	47,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.30, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 pegawai (47.1%), setuju sebanyak 33 pegawai (47.1%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%). Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa saya mengikuti peraturan dari kantor dan menjauhi larangan.

Tabel 4. 31 Pernyataan X3.8

Saya tidak pernah melanggar peraturan yangtelah ditetapkan kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	7,1	7,1	7,1
S	37	52,9	52,9	60,0
SS	28	40,0	40,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.31, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 pegawai (40%), setuju sebanyak 37 pegawai (52,9%), kurang setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 pegawai (52,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah melanggar peraturan yang telah ditetapkan kantor.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 32 Pernyataan Y.1

Saya memiliki keterampilan yang dapat Mempercepat

waktu menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	44	62,9	62,9	71,4
SS	20	28,6	28,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.32, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 pegawai (28,6%), setuju sebanyak 44 pegawai (62,9%),

kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8.6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 pegawai (43.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki keterampilan yang dapat Mempercepat waktu menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 33 Pernyataan Y.2

Saya mampu memenuhi kualitas kerja sesuai dengan standar yang ada

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,4	1,4	1,4
KS	5	7,1	7,1	8,6
S	41	58,6	58,6	67,1
SS	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.32, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 pegawai (32,9%), setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%), kurang setuju sebanyak 5 pegawai (7,1%) dan tidak setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%) Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 pegawai (58,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu memenuhi kualitas kerja sesuai dengan standar yang ada.

Tabel 4. 34 Pernyataan Y.3

Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	1	1,4	1,4	1,4
S	27	38,6	38,6	40,0
SS	42	60,0	60,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.34, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 pegawai (60%), setuju sebanyak 27 pegawai (38,6%), kurang setuju sebanyak 1 pegawai (1,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 pegawai (60%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai waktu yang telah ditentukan.

Tabel 4. 35 Pernyataan Y.4

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	5,7	5,7	5,7
S	33	47,1	47,1	52,9
SS	33	47,1	47,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.35, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 pegawai (47.1%), setuju sebanyak 33 pegawai (47.1%), kurang setuju sebanyak 4 pegawai (5,7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan.

Tabel 4. 36 Pernyataan Y.5

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	8,6	8,6	8,6
S	34	48,6	48,6	57,1
SS	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.36, didapat data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pegawai (42,9%), setuju sebanyak 34 pegawai (48,6%), kurang setuju sebanyak 6 pegawai (8,6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 pegawai (48,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan tugas dengan tingkat ketelitian yang tinggi.

Tabel 4. 37 Pernyataan Y.6

Saya dapat bekerja sesuai program yang telah ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	7	10,0	10,0	10,0
S	33	47,1	47,1	57,1
SS	30	42,9	42,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.37, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 pegawai (42,9%), setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%), kurang setuju sebanyak 7 pegawai (10%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 pegawai (47,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat bekerja sesuai program yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 38 Pernyataan Y.7

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	11,4	11,4	11,4
S	39	55,7	55,7	67,1
SS	23	32,9	32,9	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.38, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 pegawai (32,9%), setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%), kurang setuju sebanyak 8 pegawai (11,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 pegawai (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab saya.

Tabel 4. 39 Pernyataan Y.8

Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	8	11,4	11,4	11,4
S	37	52,9	52,9	64,3
SS	25	35,7	35,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.39, didapat bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 pegawai (35,7%), setuju sebanyak 37 pegawai (52,9%), kurang setuju sebanyak 8 pegawai (11,4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 pegawai (52,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4. 40 Uji Validitas (X1) Kepemimpinan Transformasional**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	30,14	7,168	,647	,819
Pernyataan X1.2	29,94	7,591	,604	,825
Pernyataan X1.3	29,87	7,650	,580	,828
Pernyataan X1.4	30,09	7,297	,680	,815
Pernyataan X1.5	30,09	7,297	,680	,815
Pernyataan X1.6	30,26	7,063	,631	,822
Pernyataan X1.7	30,23	8,440	,490	,861
Pernyataan X1.8	30,19	7,806	,554	,831

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.40 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel Kepemimpinan Transformasional dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. 41 Uji Validitas (X2) Budaya Organisasi**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	39,24	16,853	,746	,919
Pernyataan X2.2	39,21	16,258	,788	,917
Pernyataan X2.3	39,20	18,916	,319	,940
Pernyataan X2.4	38,86	17,110	,774	,918
Pernyataan X2.5	39,03	16,434	,809	,916
Pernyataan X2.6	39,21	16,866	,760	,919
Pernyataan X2.7	39,19	16,269	,802	,916
Pernyataan X2.8	38,89	17,146	,758	,919
Pernyataan X2.9	39,06	16,547	,791	,917
Pernyataan X2.10	39,10	16,961	,677	,923

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.41 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 butir pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4. 42 Uji Validitas (X3) Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	30,34	11,823	,802	,908
Pernyataan X3.2	30,36	11,943	,743	,913
Pernyataan X3.3	30,47	11,963	,765	,911
Pernyataan X3.4	30,47	12,572	,675	,918
Pernyataan X3.5	30,40	12,128	,715	,915
Pernyataan X3.6	30,13	12,809	,656	,919
Pernyataan X3.7	30,27	12,288	,729	,914
Pernyataan X3.8	30,36	11,856	,837	,905

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.42 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

Tabel 4. 43 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	30,36	13,363	,718	,931
Pernyataan Y.2	30,33	12,919	,741	,930
Pernyataan Y.3	29,97	13,622	,735	,930
Pernyataan Y.4	30,14	13,139	,743	,929
Pernyataan Y.5	30,21	12,722	,800	,925
Pernyataan Y.6	30,23	12,643	,791	,926
Pernyataan Y.7	30,34	12,547	,844	,922
Pernyataan Y.8	30,31	12,537	,827	,923

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.43 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

a. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan alpha cronbach. Angket dikatakan reliabel jika alpha cronbach $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 44 Uji Reliabilitas (X1) Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,846	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan Transformasional adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 45 Uji Reliabilitas (X2) Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,928	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,928 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 46 Uji Reliabilitas (X3) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.46 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,923 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. 47 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	8

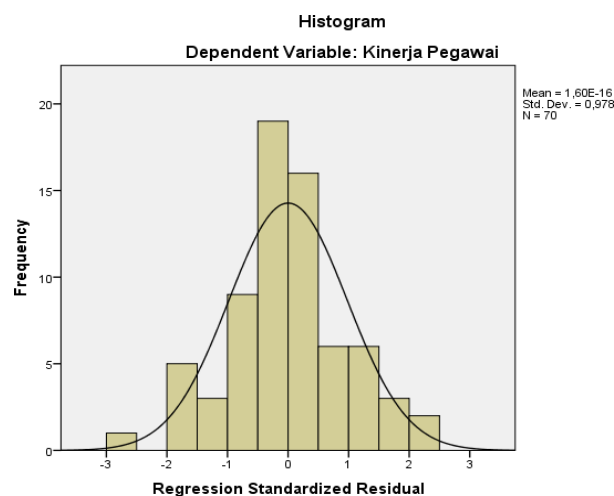
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel 4.47 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,936 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

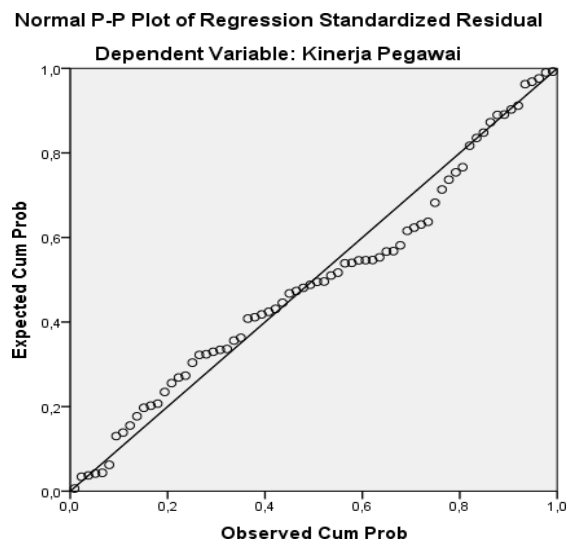
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Gambar 4 2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Gambar 4 3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 48 Uji Multikolinieritas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,915	4,269		3,025	,004		
Kepemimpinan Transformasional	,265	,102	,201	2,599	,012	,838	1,193
Budaya Organisasi	,422	,104	,357	4,065	,000	,652	1,533
Disiplin Kerja	,586	,114	,451	5,147	,000	,653	1,532

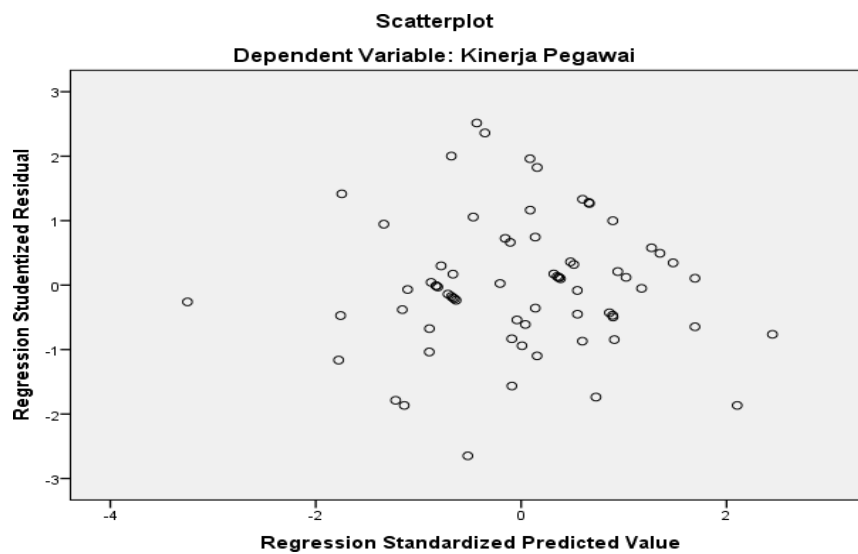
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepemimpinan Transformasional $1,193 < 10$, Budaya Organisasi $1,533 < 10$ dan Disiplin Kerja $1,532 < 10$, serta nilai Tolerance Kepemimpinan Transformasional $0,838 > 0,10$, Budaya Organisasi $0,653 > 0,10$ dan Disiplin Kerja $0,652 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Gambar 4 4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot 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. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (Dependent Variabel)

- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)
- X1 = Kepemimpinan Transformasional (Independent Variabel)
- X2 = Budaya Organisasi (Independent Variabel)
- X3 = Disiplin Kerja (Independent Variabel)
- ϵ = Error term

Tabel 4. 49 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,915	4,269		3,025	,004		
	Kepemimpinan Transformasional	,265	,102	,201	2,599	,012	,838	1,193
	Budaya Organisasi	,422	,104	,357	4,065	,000	,652	1,533
	Disiplin Kerja	,586	,114	,451	5,147	,000	,653	1,532

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.49 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 12,915 + 0,265 X1 + 0,422 X2 + 0,586 X3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 12,915
- b. Jika terjadi peningkatan Kepemimpinan Transformasional 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,265.
- c. Jika terjadi peningkatan Budaya Organisasi 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,422.

- d. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,586.

7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4. 50 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	772,742	3	257,581	44,442	,000 ^b
Residual	382,530	66	5,796		
Total	1155,271	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 44,442 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan

menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4. 51

Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,915	4,269		3,025	,004		
Kepemimpinan Transformasional	,265	,102	,201	2,599	,012	,838	1,193
Budaya Organisasi	,422	,104	,357	4,065	,000	,652	1,533
Disiplin Kerja	,586	,114	,451	5,147	,000	,653	1,532

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,599 > t_{tabel} 1,668$ dan signifikan $0,012 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,065 > t_{tabel} 1,668$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 5,147 > t_{tabel} = 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. **Koefisien Determinasi (R^2)**

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 52 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,818 ^a	,669	,654	2,407	1,673

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Angka R Square 0,818 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 81,8% kinerja kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 81,8\% = 18,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, misalnya pelatihan, motivasi, kompetensi dan lain-lain.

- 2) Angka Adjusted R Square 0,654 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 65,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 65,4\% = 34,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, misalnya pelatihan, motivasi, kompesansi dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Kantor Walikota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,599 dengan sig. 0,012. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis satu (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Hal ini sama dengan hasil penelitian dari Rifansyah (2019) yang menyebutkan kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Dengan demikian dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian Hariyanti (2016) menyebutkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan di mana pemimpin mendorong bawahannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan semula dengan memperkuat

pentingnya dan tujuan bawahan dari pekerjaan. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam mendefinisikan organisasi, mendorong perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi perbaikan kelompok dan budayanya. Seorang pemimpin yang baik tahu bagaimana mengorganisir bawahannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, karena seorang pemimpin harus memahami kekuatan dan kelemahan masing-masing bawahannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di Kantor Walikota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,065 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Utomo et al., (2020) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini karena ketika budaya organisasi yang berlaku kurang memotivasi atau mendukung pegawai, maka kinerja mereka akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan dari (Robbins, 2014) yang membuktikan cara berpikir dan tradisi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, dan anggota baru harus merangkul budaya tersebut untuk dapat diterima sebagai bagian dari organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui budaya organisasi apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja di Kantor Walikota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,147 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Kantor Walikota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan Kantor Walikota Medan. Sukandi (2017) dan Heriyanto (2018),

Sutrisno (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan alat yang digunakan karena manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya dan berusaha untuk meningkatkan kesadaran dan

kesiapan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan sosial yang berlaku untuk meningkatkan standar

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Disiplin Kerja apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah.

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja di Kantor Walikota Medan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 44,442 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada kepemimpinan transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Kantor Walikota Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja apakah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah.

Hasil determinasi (R^2) Adjusted R Square 0,654 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 65,4% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 65,4\% = 34,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, misalnya pelatihan, motivasi, kompesansi dan lain-lain.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan hasil yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan transformasional adalah $t_{hitung} 2,599 > t_{tabel} 1,668$ dan signifikan $0,012 < 0,05$ Besarnya pengaruh dari Kepemimpinan transformasional (X1) terhadap kinerja kerja (Y) sebesar 0,265 yang berarti setiap ada Kepemimpinan transformasional (X1), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265 satuan.

2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Budaya Organisasi adalah $t_{hitung} 4,065 > t_{tabel} 1,668$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Besarnya pengaruh dari Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja kerja (Y) sebesar 0,422 yang berarti setiap ada Budaya Organisasi (X2), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,422 satuan

3. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja adalah bahwa $t_{hitung} 5,147 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ Besarnya

pengaruh dari Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja kerja (Y) sebesar 0,586 yang berarti setiap ada Disiplin Kerja (X3), maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,586 satuan

4. Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 44,442 tingkat signifikan 0,000 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,74 Menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Walikota Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran untuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara yang diharapkan dapat dijadikan masukan demi kemajuan instansi, yaitu:

1. Disarankan kepada pemimpin instansi untuk mampu mendorong seluruh pegawai dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dari berbagai sudut pandang, dengan solusi menginspirasi pegawai untuk memiliki skill keterampilan pemecahan masalah.
2. Pihak instansi harus dapat mendorong seluruh pegawai untuk meningkatkan orientasi tim, dengan menggunakan solusi komunikasi dan hubungan yang baik, melakukan kegiatan outbond atau pertemuan sehingga dapat terjalin keakraban antar rekan kerja.

3. Instansi diharapkan dapat lebih memperhatikan pegawai yang belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab yang telah diberikan, dengan solusi memberikan pelatihan dan pengembangan terhadap pegawai sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawab terhadap posisi pekerjaannya.
4. Organisasi harus memperhatikan pegawai yang tidak hadir setiap hari kerja, dengan solusi memberikan apresiasi kepada pegawai yang telah menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Raja grafindo persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Hariyanti. (2016). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Penerbit Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- M,Chaerul Rizky,SE.,M.M (2020). *The Leardership Budaya Dalam Memimpin Era Industri 4.0*
- SriRahayu SE.,M.M (2019). *Human Resources Management In Organization*
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Yulk, G. (2010). *Leadership In Organizations (7th Edition)*. PT. Indeks.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ciptapustaka Media.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Jurnal :

Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6

Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.

G. M. Ramadhani, S. Saryadi, and W. Widiartanto, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NASMOCO PEMUDA SEMARANG SECTION BENGKEL," *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 4, no. 3, pp. 79-90, Jun. 2015. <https://doi.org/10.14710/jiab.2015.8814>.

Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

Muhammad Chaerul Rizky. PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI, MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPERIBADIAN EKSTROVET TERHADAP KINERJA (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *JUMANT*, [S.l.], v. 9, n. 1, p. 53-66, july 2018. ISSN 2088-3145. Available at: <<https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/206>>. Date accessed: 11 jan. 2024.

Fandy Balansa, Victor P.K. Lengkong dan Arrazi Bin Hasan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Cabang Karombasan" Vol. 5 No. 3, 2017. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18659>.

A. Djalante, Mashur R., M. Muliana, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang", *Jurnal Mirai Manajemen* Vol 6, No 3 (2021), Pages 372 - 379. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2128>.

Ahmad Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Volume 3, Nomor 2, September 2020. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGGIO>.

D. Ariani., Marlina W., Bambang B., Soebyakto, M. Adam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan DISIPLIN KERJA TERHADAP Kinerja Karyawam PT. Telekomunimasi Indonesia Wilayah Sumatera Selatan (WITEL SUMSEL) Tbk. Universitas Sriwijaya (2020). <https://ejournal.unib.ac.id/index.php/a46/article/view/16326>.

G. Kusuma, and E. Rahardja, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)," *Diponegoro Journal of Management*, vol. 7, no. 2, pp. 210-220, Jun. 2018. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/20920>.

FP. Leo, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPR Karya Kurnia Utama Cikarang. Universitas Pelita Bangsa (2020). <http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/2072>.

- I Khaliq, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HULU", *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, Vol. 7, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.

Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.

Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Web :

<https://portal.pemkomedan.go.id/>