



**PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT
ANGKOLA BARAT KABUPATEN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:

**YULI INRIANI SIREGAR
NIM. 17 402 00151**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2022



**PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT
ANGKOLA BARAT KABUPATEN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI


*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh:


**YULI INRIANI SIREGAR
NIM. 17 402 00151**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

Pembimbing I


**Dr. Rukiah, SE.,M.Si
NIP. 197603242006042002**

Pembimbing II


**Ripi Hayati Lubis, M.P
NIP. 198704132019032011**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
2022**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **YULI INRIANI SIREGAR**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, Agustus 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad
Addary Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan


Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi **YULI INRIANI SIREGAR** yang berjudul "Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.


Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Rukiah, SE., M.Si
NIP. 197603242006042002

PEMBIMBING II


Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 198704132019032011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuli Inriani Siregar

NIM : 17 402 00151

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya**

**Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat
Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 12 Agustus 2022



Yang Menyatakan,

YULI INRIANI SIREGAR

NIM. 17 402 00151

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri
Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **YULI INRIANI SIREGAR**
NIM : 17 402 00151
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal : 12 Agustus 2022

Saya menyatakan,



YULI INRIANI SIREGAR



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : YULI INRIANI SIREGAR
NIM : 17 402 00151
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Ketua

Dr. H. Armyan Hasibuan, M. Ag
NIP. 196209241994031005

Sekretaris

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.
NIP. 198303172018012001

Dr. H. Armyan Hasibuan, M. Ag
NIP. 196209241994031005

Anggota

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd.
NIP. 198303172018012001

Muhammad Isa, S.T., M.M.
NIP. 198006052011011003

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Senin/05 Desember 2022
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/69,5 (C)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022
Website: uisyahada.ac.id

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT ANGKOLA
BARAT KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

NAMA : YULI INRIANI SIREGAR
NIM : 17 402 00151
TGL YUDISIUM : 28 JANUARI 2023
IPK : 3.49
PREDIKAT : SANGAT MEMUASKAN

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 28 Januari 2023



Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Yuli Inriani Siregar
Nim : 17 402 00151
Judul Skripsi : Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Penelitian ini dilatar belakangi adanya permasalahan terkait kinerja pegawai yang menurun diakibatkan oleh lemahnya fungsi kepemimpinan dan sistem serta budaya kinerja yang kurang mendukung di kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori-teori bidang ilmu ekonomi yang berkaitan dengan manajemen kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Teori yang pertama dipakai yaitu pengertian manajemen kepemimpinan, jenis-jenis kepemimpinan, indikator manajemen kepemimpinan. Yang kedua teori tentang budaya organisasi yaitu pengertian budaya organisasi, indikator budaya organisasi, dan karakteristik budaya organisasi. Yang ketiga teori tentang kinerja karyawan yaitu pengertian kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan indikator kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh dengan sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket(kusioner), observasi dan dokumentasi dengan jumlah responden 35 orang karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan, adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linear, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t, uji f, uji determinasi (R^2), dan uji regresi linear berganda. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,248 > 2,036$). Dan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,529 < 2,036$).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja karyawan, Manajemen Kepemimpinan

KATA PENGANTAR



Assalaamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur peneliti sampaikan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang terbatas dan jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan,

serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. H. Armyn Hasibuan, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangandan, Ibu Dra. Replita, M.Si. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Dr. Rukiah, SE., M.Si. selaku Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, S.S., S.Ag., M.Hum, selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad

Addary Padangsidimpuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan.
7. Teristimewa saya ucapkan terimakasih kepada keluarga tercinta Ayahanda Hasairin Siregar dan Ibunda Lelli Suryani Rambe yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangNya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Serta kepada saudara dan uwak kandung saya. Abang saya Alwi Safwan Siregar dan uwak saya Rosmawati Rambe dan Mastiro Rambe, serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan bantuan moril maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini, semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.
9. Terkhusus untuk sahabat ku Bitu Nurhidayati, S.E, Junita Harahap, Umami Aflah Harahap, S.E, Irma Febriyanti Hasibuan, Annisa Jariyah pulungan, S.E, Darni Simamora, S.E, Hena Setiawati dan Atika Mawarni, S.E . Yang selalu

memberikan motivasi, dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

10. Sahabat-sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah Manajemen Bisnis 3 Mahasiswa Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.
11. Ucapan Terimakasih untuk teman-teman KKL, dan Magang tahun 2019 yang telah memberikan semangat kepada peneliti.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, Agustus 2022

Peneliti,

YULI INRIANI SIREGAR
NIM. 17 402 00151

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	šad	š	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	ž	ž	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	dommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis dibawah

و...	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas
------	----------------	---	---------------------

C. Ta Mar butah

Transliterasi untuk tamar butah ada dua.

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.
2. *Ta Marbutah* mati yaitu *Ta Marbutah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *Ta Marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *Ta Marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ٱ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

1) Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

2) Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun *huruf*, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

3) Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

4) Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektor Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektor Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
SURAT PERSERTUJUAN PUBLIKASI	
DEWAN PENGUJI SIDANG	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
a. Latar Belakang Masalah.....	1
b. Identifikasi Masalah	10
c. Batasan Masalah.....	11
d. Definisi Operasional Variabel.....	11
e. Rumusan Masalah	12
f. Tujuan Penelitian	13
g. Kegunaan Penelitian.....	13
h. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI	
1. Kerangka Teori.....	16
1. Kinerja Karyawan.....	16
a. Pengertian Kinerja Karyawan	16
b. Kinerja karyawan dalam perspektif Islam.....	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan.	18
d. Indikator Kinerja Karyawan	19
2. Manajemen Kepemimpinan.....	21
a. Pengertian Manajemen Kepemimpinan.....	21
b. Karakteristik dan Tipe Kepemimpinan.....	23
c. Indikator Manajemen kepemimpinan.....	25

d. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
e. Manajemen Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	26
3. Budaya Organisasi.....	28
1) Pengertian Budaya Organisasi.....	28
2) Karakteristik Budaya Organisasi.....	29
3) Indikator Budaya Organisasi.....	30
4) Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.....	31
5) Budaya organisasi dalam Perspektif Islam.....	31
2. Penelitian Terdahulu.....	33
3. Kerangka Berpikir.....	36
4. Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitianq.....	40
B. Jenis Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Sumber Data.....	42
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Umum Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.....	51
A. Sejarah Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.....	51
B. Visi dan Misi Kantor Camat Angkola Barat Kab. Tapanuli Selatan.....	61
C. Motto Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.....	62
D. Struktur Organisasi Pada Kantor Camat Ankola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.....	63

2. Hasil Analisis Data.....	64
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	64
a. Hasil Uji Validitas	64
b. Hasil Uji Reliabilitas.....	66
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Hasil Uji Normalitas	67
b. Hasil Uji Linearitas	67
c. Hasil Uji Multikolinearitas	69
d. Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
3. Hasil Uji Hipotesis	70
a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)	70
b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)	71
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	72
3. Pembahasan Hasil Penelitian	74
4. Keterbatasan Hasil Penelitian	79

BAB V PENUTUP

1) Kesimpulan.....	81
2) Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Standarisasi dan waktu penyelesaian di Kecamatan Angkola Barat Tahun 2021.....	6
Tabel I.2	Data Jumlah Karyawan Yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja Tahun 2021	8
Tabel I.3	Definisi Operasional variable	11
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel III.1	Skor Penilaian Angket	43
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Angket Manajemen Kepemimpinan.....	64
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi	64
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan	65
Tabel IV.4	Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kepemimpinan	66
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi	66
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	67
Tabel IV.7	Hasil Uji Normalitas	67
Tabel IV.8	Hasil Uji Linearitas Manajemen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	68
Tabel IV.9	Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
Tabel IV.10	Hasil Uji Multikolinearitas	69
Tabel IV.11	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel IV.12	Hasil Uji Parsial (Uji t)	70
Tabel IV.13	Hasil Uji Simultan (Uji f)	71
Tabel IV.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
Tabel IV.15	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Kerangka Berpikir	37
Gambar IV.1	Bagan Struktur Organisasi Kecamatan Angkola Barat	63

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.¹ Karyawan merupakan ujung tombak pelaksanaan kegiatan yang secara langsung berperan dalam mengelola produk yang dihasilkan. Keberhasilan pemberdayaan karyawan tergantung pada pendayagunaan sumber daya manusia (SDM), sehingga penting untuk diperhatikan oleh setiap pimpinan dalam organisasi. Masalah karyawan menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain tergantung pada kualitas karyawan. Apabila karyawan dalam perusahaan itu dapat bekerja efektif maka perusahaan tetap efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga

¹Lind Douglas A, *Teknik-teknik Statistik dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), hlm. 10.

tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja dan pengetahuan kerja.²

Faktor penting yang menentukan kinerja karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*) dan budaya organisasi. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang di pimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan.³ Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi.⁴

Kepemimpinan pada suatu organisasi yang melayani masyarakat luas dikembangkan sistem kepegawaian yang mantap dengan pengembangan karir yang berdasarkan prestasi kerja, kemampuan yang profesional, keahlian dan ketrampilan, serta kemantapan sikap, mental melalui upaya pendidikan pelatihan, penugasan, bimbingan dan konsultasi, serta melalui pengembangan motivasi, kode etik, dan disiplin kedinasan yang sehat, didukung oleh sistem informasi kepegawaian yang mantap serta, dilengkapi dengan sistem pemberian penghargaan yang wajar.

²Sutarto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)," (Skripsi, Universitas Negeri Semarang 2011), hlm. 39.

³Locander dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Cipta Mandiri, 2015), hlm. 34.

⁴Locander dkk, hlm. 45.

Pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya dapat menjadikan seorang pemimpin untuk dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.⁶Seorang pemimpin suatu organisasi dapat menentukan berhasil tidaknya tujuan organisasi secara keseluruhan.Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka pelaksanaan prinsip-prinsip komunikasi perlu lebih ditingkatkan dan manajemen kepemimpinan perlu diperhatikan.Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja.

Manajemen kepemimpinan dapat diukur melalui beberapa indikator kepemimpinan yaitu kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, kecerdasan, ketegasan, kepercayaan diri dan inisiatif.Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Budaya organisasi akan berfungsi

⁵Heather, dkk, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016), hlm. 123.

⁶Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2016), hlm. 160.

efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan.⁷

Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dimana faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama.⁸

Budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu inisiatif perseorangan toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen dan pola komunikasi. Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak

⁷Eko Partono, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta," (Skripsi, IAIN Salatiga 2018), hlm. 23.

⁸Eko Partono, hlm. 8.

perubahan, banyak organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah budaya pada instansi guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang telah ada kadang tidak lagi mampu memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi. Kekuatan-kekuatan dalam lingkungan eksternal organisasi dapat mengisyaratkan kebutuhan perubahan budaya, misalnya dengan adanya persaingan yang makin tajam dalam suatu lingkungan instansi menuntut perubahan budaya organisasi untuk senantiasa mampu merespon keinginan masyarakat dengan lebih cepat. Di samping berasal dari lingkungan eksternal, kekuatan perubahan budaya juga bisa berasal dari dalam/internal.

Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan merupakan kantor camat yang memiliki letak yang strategis yang berada dipertengahan dari beberapa desa sehingga dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat sangatlah muda bagi masyarakat yang membutuhkannya. Dimana peran camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota, camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintah di wilayah kecamatan, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Tugascamat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota sesuai peraturan-peraturan yang berlaku. Melalui kantor kecamatan ini, warga atau masyarakat dapat lebih mudah dalam mengurus berbagai bentuk surat

perizinan, seperti penerbitan izin usaha mikro kecil(IUMK), surat keterangan domisil, pengesahan surat keterangan miskin dan sebagainya.⁹

Selanjutnya untuk melihat standarisasi pelayanan pada Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel I.1
Standarisasi dan waktu penyelesaian di Kecamatan Angkola Barat Tahun 2021

No.	Bentuk Pelayanan	Masuk	Belum Selesai	Standar Pengerjaan
1.	Pembuatan E KTP	1321	435	2 Minggu
2.	Pembuatan Kartu Keluarga	487	125	2 Minggu
3.	Surat Keterangan Kelahiran	60	21	1 Minggu
4.	Rekomendasi SITU	13	5	1-2 Hari
5.	Surat Kematian	19	4	1-2 Hari
6.	Surat Gangguan Ho	24	6	2 Hari

Sumber : Ka. Subbag Umum & Kepegawaian Kantor Camat Angkola Barat

Tabel diatas dapat dilihat standarisasi pelayanan yang diberikan pihak Kantor Camat Angkola Barat, namun sejauh ini pelayanan belum maksimal karena realisasi penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu sesuai target yang direncanakan, contoh kasus dalam penyelesaian pembuatan E KTP, pembuatan kartu keluarga, dan pembuatan surat keterangan lahir yang proses pembuatannya lama mulai pengmpulan data permohonan, menunggu antrian foto dan proses pembuatannya yang memakan waktu bahkan melebihi 1 bulan ini menunjukkan bahwa kinerja yang ditunjukkan pegawai belum maksimal.

Beberapa gambaran umum berdasarkan pengamatan dilapangan maka ditemukan fenomena-fenomena yang terjadi:

⁹Hasil Observasi Awal di Kantor Camat Angkola Barat Tapanuli Selatan,15 Desember 2021 pukul 09.45 WIB.

Pertama masih kurangnya kesadaran dari pegawai untuk melakukan penyelesaian pelaksanaan pekerjaan kantor sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk mendukung tercapainya pelaksanaan pekerjaan organisasi seperti yang terlihat pada tabel standarisasi pelayanan. Kedua masih kurangnya pegawai menunjukkan sikap disiplin kerja dimana pegawai tidak menaati peraturan serta loyalitas dan dedikasi yang tinggi hal ini dibuktikan dengan masih cukup tingginya absensi dari pegawai pada tabel jumlah karyawan yang mengalami penurunan disiplin kerja.

Sebagai kepala pemerintahan kecamatan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalannya secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Tugas dan tanggung jawab seorang camat yang demikian besar dalam menjalankan roda pemerintahan kecamatan, maka tidaklah salah jika camat perlu mengembangkan perannya sebagai pemimpin di Kantor Camat. Terlebih dalam pencapaian tujuan perlu mendayagunakan, mengarahkan dan memotivasi pegawai untuk selalu aktif dalam melakukan aktifitas yang positif kearah pencapaian tujuan organisasi kecamatan. Dalam hal ini adanya kaitan antara peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Camat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan, peneliti menemukan bahwa manajemen kepemimpinan yang didasarkan dari memotivasi, mengarahkan, membina, mengawasi setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai masih belum maksimal, belum adanya budaya organisasi yang baik yaitu peraturan dalam organisasi seperti sistem kerja yang kurang baik,

pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum jam kerja selesai, kurang tertib dalam bekerja. Selain itu, kinerja pegawai masih belum maksimal disebabkan oleh sebagian pegawai yang kadang-kadang mengabaikan atau suka menunda pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun.¹⁰

Berikut adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja yaitu karyawan yang terlambat bekerja dan karyawan yang tidak hadir yaitu :

Tabel I.2
Data Jumlah Karyawan Yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan yang terlambat	Jumlah Karyawan yang tidak hadir	Total Karyawan
1.	Mei	8 orang	5 orang	13 orang
2.	Juni	6 orang	8 orang	14 orang
3.	Juli	12 orang	7 orang	19 orang
4.	Agustus	11 orang	5 orang	16 orang
5.	September	10 orang	3 orang	13 orang
6.	Oktober	9 orang	4 orang	13 orang

Sumber : Ka. Subbag Umum & Kepegawaian Kantor Camat Angkola Barat

Data pada tabel I.2 memperlihatkan masih adanya karyawan yang mengalami penurunan disiplin kerja dimana dilihat setiap bulannya di mulai dari bulan Mei 2021 sampai bulan November 2021 masih adanya karyawan yang melanggar peraturan disiplin meskipun jumlahnya semakin berkurang. Peneliti selanjutnya mencoba menghubungkan masalah kinerja tersebut dengan dua faktor lainnya yaitu, kepemimpinan dan budaya organisasi dalam institusi tersebut untuk dibuat sebagai materi riset nantinya. Salah satu permasalahan dasar dalam perusahaan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya. Ada banyak

¹⁰Hasil Observasi Awal di Kantor Camat Angkola Barat Tapanuli Selatan, 15 Desember 2021 pukul 09.45 WIB.

faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berikut *research gap* dari 3 variabel independen yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sebagai berikut:

Beberapa penelitian tentang variabel pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada penelitian Mokhammad Khukaim Barkhowa, Fitri Lukiastruti dan Himawan Arif Sutanto menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.¹¹ Sedangkan pada penelitian I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini, menunjukkan hasil yang berbeda bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹²

Variabel Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Indah Isnada, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹³ Sedangkan dengan hasil penelitian dari Nanda Novziransyah yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan¹⁴.

¹¹Mokhammad Khukaim Barkhowa, dkk, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Magisma*, Vol. 5, No. 1 (2017): hlm. 9.

¹²I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar," *E-Jurnal Ekonomi*, 2018, hlm. 9.

¹³Indah Isnada, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara," *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 2 (2016): hlm. 10.

¹⁴Nanda Novziransyah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara," *Jurnal Jumantik*, Vol. 2, No. 1 (2017): hlm. 10.

Dimana research gap diatas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian-penelitian terdahulu. Berbagai penelitian diatas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, nampak betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai, maka penulis tertarik meneliti masalah manajemen kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal inilah yang melatarbelakangi penulis mengambil judul **“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi adanya masalah sebagai berikut:

4. Belum optimalnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu serta rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan wewenang masih kurang.
5. Peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur kerja yang lengkap namun, belum dilaksanakan dengan baik.
6. Pimpinan belum menunjukkan sikap keterbukaan dan kurang memberi dorongan untuk meningkatkan semangat kerja agar mencapai hasil kerja yang lebih baik.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu hanya membahas pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menjelaskan mengenai definisi variabel-variabel yang akan digunakan, baik variabel dependen maupun variabel independen. Sehingga nantinya tidak menghasilkan data yang bias yang bisa membuat interpretasi data yang bias.¹⁵

Tabel I.3
Definisi Operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Manajemen Kepemimpinan (X1)	Kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. ¹⁶	4. Memiliki visi 5. Mampu membuat perencanaan strategis 6. Mampu untuk mempengaruhi orang lain 7. Mampu mengambil keputusan 8. Mampu berkomunikasi secara efektif 9. Berintegritas. ¹⁷	Ordinal
Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan	3. Inisiatif individu 4. Toleransi terhadap risiko 5. Pengawasan 6. Dukungan manajemen 7. Pola komunikasi. ¹⁹	Ordinal

¹⁵Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2016), hlm. 27.

¹⁶Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 260.

¹⁷Handoko dalam Dede Sumarni, hlm.37.

	pada pekerjaan yang datang. ¹⁸		
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ²⁰	13. Kualitas kerja 14. Kuantitas kerja 15. Kreatifitas kerja 16. Pengetahuan kerja. ²¹	Ordinal

E. Rumusan Masalah

Dari latar belakang, identifikasi, batasan dan definisi operasional di atas, maka dapat dirumuskan adanya masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan?

¹⁹Wibowo dalam Dede Sumarni, hlm.39.

¹⁸Wibowo, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 17.

²⁰Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda karya, 2016), hlm. 67.

²¹Sutarto, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)," hlm. 39.

F. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama/simultan terhadap terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan ?

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi berupa kegunaan sebagai berikut:

f. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman, pengetahuan, dan wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diterima oleh peneliti selama di bangku perkuliahan dan sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jenjang sarjana (S1) pada Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

g. Bagi Dunia Akademik

Menambah referensi pada Perpustakaan IAIN Padangsidempuan dan sebagai bahan referensi untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

h. Bagi Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Diharapkan dapat mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan masalah manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Serta dapat memberikan input positif guna perbaikan kinerja karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya.

i. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensidan bahan perbandingan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian jika berhubungan dengan penelitian ini.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I Pendahuluan, membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori, membahas tentang kerangka teori meliputi: kinerja karyawan, manajemen kepemimpinan, budaya organisasi, dan penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian, membahas tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan metode penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, pengembangan instrumen, teknik pengumpulan data teknik analisis data.

BAB IV Analisis Data dan Pembahasan. Dalam bab ini membahas mengenai Deskripsi Obyek Penelitian dan Analisis Data, yang meliputi; Analisis terhadap tiap Variabel, Pengujian Hipotesis, dan Pembahasan Hasil Uji Hipotesis.

BAB V Penutup. Dalam bab ini membahas kesimpulan dan saran. Kesimpulan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca atau instansi terkait agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.²² Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²³

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.²⁴ Selain itu kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.²⁵ Sedangkan kinerja dalam pandangan Islam kinerja adalah suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang atau organisasi dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kaidah kaidah Islam. Islam memberikan hak bagi setiap orang untuk memilih pekerjaan apa yang

²²Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 131.

²³Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, hlm. 67.

²⁴Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2012), hlm. 45.

²⁵Hariandja dan Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2018), hlm. 145.

ingin dilakukannya, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat Islam. Islam mengajarkan tentang pentingnya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup.

b. Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan islam adalah suatu pencapaian atau hasil pekerjaan seseorang atau organisasi dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan kaidah-kaidah islam. Islam memberikan hak bagi setiap orang untuk memilih pekerjaan apa yang ingin dilakukannya, selama pekerjaan tersebut tidak bertentangan dengan syariat islam.

Didalam Al-qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan didalam surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang elbih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Maksud dari ayat di atas adalah didalam dunia kerja seorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik, ikhlas, mau beriman dan beramal saleh, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan. Adapun beberapa pendapat ahli tafsir dalam memahami ungkapan (حَيٰوةً طَيِّبَةً). Di dalam tafsir Ibnu Katsir menyatakan bahwa yang disebut dengan hayatan toyyiban adalah ketenteraman jiwa dan Ibnu Abbas seorang sahabat yang terkenal sebagai

ahli tafsir dan bahkan pernah didoakan nabi sebagai seorang ahli tafsir menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan hayatan toyyiban adalah “Hidup Sejahtera Bahagia” dengan “Rezeki yang Halal dan Baik”.

Hidup dengan sejahtera maksudnya kehidupan yang makmur, sehat, dan baik. Sedangkan rezeki yang halal adalah segala rezeki yang didapatkan dari cara-cara yang diperbolehkan dalam Islam, atau rezeki yang tidak didapat dari hal-hal yang dilarang dalam Islam. Sedangkan rezeki yang baik adalah rezeki yang halal, serta rezeki yang terhindar dari hal-hal syubhat, atau hal-hal yang tidak jelas hukum halal-haramnya.

Dalam sebuah hadist HR.Thabrani juga diterangkan pengertian kinerja karyawan, yang mana artinya: “ Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas) (HR.Thabrani).”²⁶

Dari surah An-Nahl ayat 97 dan Hadist riwayat Thabrani, dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai yang memiliki kekuatan aqidah sudah dapat dipastikan akan tertanam dalam dirinya merasa dipantau (muroqobah) oleh sang pencipta. Maka akan melahirkan pribadi yang rajin dan ulet bekerja baik ada atasannya maupun dalam kesendirian, karena menjalankan tugas sebagai kewajiban pribadi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja,

²⁶ Kementrian Agama RI, *Al-qur'an Tajwid dan Terjemahnya* (Bandung: PT Sukma Eksamedia Arkanlima,2010), hlm.278.

kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.²⁷ Sedangkan pendapat lain menyebutkan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1) Faktor Individual, yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor Situasional

a) Sosial dan organisasi, meliputi : kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

b. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi : metode kerja, desain dan kondisi alat-alat pekerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.²⁸

d. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator kinerja menurut Robbins, yaitu :

1) Kualitas (*Quality*)

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

²⁷Muhammad Fauzi, dkk, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Toys Games Indonesia Semarang)," *Journal Of Management*, 2016, hlm. 13.

²⁸Mc Cornick (1975) dalam Raisa, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Bandung: PT .Dain Global Indonesia, 2019), hlm. 15.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, siklus, aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3) Kreativitas kerja

Kreativitas kerja merupakan kemampuan kerja seseorang dalam mengolah, melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang berbeda dari yang biasanya sehingga pekerjaan tersebut lebih efektif dan efisien namun tetap berkualitas dengan kuantitas yang baik.

4) Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja merupakan kemampuan ingatan dan pemahaman seorang pekerja terhadap seluk-beluk atau ruang lingkup lingkungan pekerjaan.²⁹

²⁹Sutarto, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang)," hlm. 39.

2. Manajemen Kepemimpinan

a. Pengertian Manajemen Kepemimpinan

Kata “pemimpin” dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah leader. Kegiatannya disebut dengan kepemimpinan atau leadership. Allan Tucker, sebagaimana dikutip oleh Syafruddin, berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang/ sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu.

Adapun Mc. Farland mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana pemimpin digambarkan akan memberi perintah atau pengaruh kepada pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan Allan Tucker dan Mc.Farland, Pfiffner mengemukakan pendapatnya bahwa kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pada ketiga pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi orang yang dipimpin guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam hubungan antar manusia untuk mempengaruhi orang lain dan diarahkan melalui proses komunikasi dengan tujuan agar orang lain tersebut (mungkin seseorang atau kelompok orang) mau melakukan sesuatu dalam usaha untuk mencapai apa yang diinginkan untuk orang

yang mempengaruhi atau oleh mereka semua.³⁰Di sisi lain, Kepemimpinan adalah kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptasi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus.³¹

Definisi lain kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.³²Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mendorong dan mengajak orang lain untuk melakukan sesuatu guna pencapaian sasaran.

Kepemimpinan mempunyai fungsi penentu arah dalam pencapaian tujuan, wakil dan juru bicara organisasi, komunikator, mediator dan integrator. Perilaku kepemimpinan memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misalnya bersikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana dan hasil apa yang akan dicapai).³³

³⁰Kartini Kartono, *Pemimpin & Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hlm. 29.

³¹Kartini Kartono, hlm. 29.

³²Robbins, *Perilaku Organisasi*, hlm. 46.

³³P. Sondang S. I. Agian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016), hlm. 45.

Manajemen kepemimpinan merupakan penggambaran langkah kerja bagi karyawan yang berada di bawahnya. Manajemen mengundang arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³⁴ Dengan demikian gaya dari seorang pemimpin dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Manajemen kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang antara kinerja dan kepuasan kerja tidak merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut.

b. Karakteristik dan Tipe Kepemimpinan

Ada enam sifat kepemimpinan yaitu meliputi:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksana fungsi-fungsi dasar manajemen.
- 2) Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
- 3) Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.

³⁴P. Sondang SIagian, hlm. 46.

- 4) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 5) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sehingga mampu untuk menghadapi masalah.
- 6) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.³⁵

Ada tiga tipe kepemimpinan yang disebut sebagai gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah tipe sisi baiknya yang memastikan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu dan efektif tanpa banyak alasan, karena pemimpin memiliki matriks time balance dan tahu cara meningkatkan produktivitas kerja yang efektif.

- 2) Kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis adalah dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan akan melahirkan karyawan yang inovatif dengan ide brilian dan gagasan yang dapat membawa perubahan bagi perusahaan

- 3) Kepemimpinan liberal

Kepemimpinan liberal adalah kepemimpinan yang selalumendelegasikan wewenangnya yang praktis dan realistis tanpa kehilangan kendali organisasional melalui peran sertanya dalam proses

³⁵Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2017), hlm. 23.

pengambilan keputusan serta memperlakukan bawahan sebagai makhluk politik, ekonomi, sosial, dan sebagai individu dengan karakteristik dan jati diri.

c. Indikator Manajemen Kepemimpinan

Dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator manajemen kepemimpinan sebagai berikut:

3. Memiliki visi
4. Mampu membuat perencanaan strategis
5. Mampu untuk mempengaruhi orang lain
6. Mampu mengambil keputusan
7. Mampu berkomunikasi secara efektif
8. Berintegritas.³⁶

d. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin yang mempunyai tugas antara lain menggerakkan, mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan, selain itu pemimpin bertugas untuk mempertahankan keutuhan perusahaan dengan melakukan koordinasi dan kontrol terhadap karyawan. Pemimpin juga harus mampu mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam perusahaan agar keharmonisan antar karyawan tetap terjaga.³⁷

³⁶Hani Handoko, hlm. 39.

³⁷Mc Cornick dalam Raisa, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, hlm. 123.

e. Manajemen Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Penyebutan istilah Kepemimpinan dalam perspektif islam terdapat beberapa macam kata yang digunakan dalam bahasa Arab, diantaranya yaitu Ar-Riyadah, al-Qiyadah atau az-Za'amah. Al-Qur'an menyebutkan istilah pemimpin dalam beberapa bentuk, yaitu khalifah, imam, dan ulil amri. Berdasarkan pada ketiga penyebutan istilah pemimpin di atas, maka hakikat pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.³⁸

Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh. Artinya, seorang pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat mempengaruhi agar bawahan melakukan perintahnya. Dalam Al-quran terdapat ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan yaitu dalam surah Al- Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat :”Sesungguhnya Aku hendak menjadikan (khalifah) dimuka bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padananya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

³⁸Muhammad, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam” *Jurnal Almufida* Vol. II No. 1 Januari- Juni 2017, hlm. 138.

engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui,”

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia memiliki tugas sebagai pemimpin di bumi. Tugas kepemimpinan ini tidak hanya ditujukan pada Nabi Adam saja, melainkan untuk manusia secara umum yang diberikan tugas akal untuk berfikir sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Adapun tugas kepemimpinan manusia ini mencakup seluruh aspek dalam kehidupan.

Dalam penafsiran surat Al-Baqarah ayat: 30, Quraish Shihab berpendapat bahwa kata khalifah pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Atas dasar ini, ada yang memahami kata khalifah di sini dalam arti menggantikan Allah dalam menegakkan kehendak-Nya dan menerapkan ketetapan-ketetapan-Nya, tetapi bukan karena Allah tidak mampu atau menjadikan manusia berkedudukan sebagai Tuhan, namun karena Allah bermaksud menguji manusia dan memberinya penghormatan. Ada lagi yang memahaminya dalam arti yang menggantikan makhluk lain dalam menghuni bumi ini. Allah Swt memberikan peranan ganda kepada manusia agar kehidupan di bumi lestari dan harmoni. Di samping manusia sebagai abdullah, manusia diberi peran sebagai khalifatullah fi al-ard. Yang dimaksud dengan menjadikan manusia khalifah, ialah menjadikan manusia berkuasa di bumi. Oleh sebab itu, manusia sebagai khalifah itu harus menyadari, bahwa sebelum manusia bertindak dan berbuat, harus sesuai dengan perintah Allah.

Sebab manusia itu hanyalah pengganti. Inilah yang diakui oleh jumbuh mufassir, seperti pendapat Qurthubi, Tabtaba‘i, Razi dan lain-lainnya.³⁹

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting. Berdasarkan pendapat Moelyono keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas factor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat pemahaman yang berbeda-beda dari satu pakar dengan pakar lainnya mengenai konsep budaya organisasi. Robbins, menyatakan budaya organisasi ialah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi, yang dijadikan filosofi kerja karyawan serta menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. H.Teman Koesmono menjelaskan pentingnya budaya organisasi yang didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

³⁹ Yeni Lisnawati, “Konsep Khalīfah Dalam Al-Qur`Ān Dan Implikasinya Terhadap Tujuan Pendidikan Islam (Studi Maudu‘i Terhadap Konsep Khalīfah Dalam Tafsir Al-Misbah)”, *Jurnal Tarbawy*, II, No.1 (2015), 51-52.

Sudarmanto, berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Kusdi, budaya atau kultur organisasi dapat diibaratkan sebagai perekat yang membuat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Budaya (kultur) terfokus pada nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh para anggota.⁴⁰

Pengertian lain dari budaya organisasi dikemukakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, yang menyebutkan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat besar perannya dalam menciptakan arti sebuah perusahaan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak dan menuntun karyawannya di dalam memecahkan masalah. Perusahaan yang besar ialah yang mampu membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik dan kuat dalam kehidupannya.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi menunjukkan suatu karakteristik tertentu. Adapun karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:⁴¹

⁴⁰Radhiya Fajri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", (Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah), 2016, hlm. 20-21.

⁴¹Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), hlm. 131.

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Mencari peluang baru, mengambil risiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
- 2) Stabilitas dan keamanan (*stability and security*). Menghargai hal-hal yang dapat diduga sebelumnya (*predictability*), keamanan, dan penggunaan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
- 3) Penghargaan kepada orang (*respect for people*). Memperlakukan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
- 4) Orientasi hasil (*outcome orientation*). Memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian dan tindakan.
- 5) Orientasi tim dan kolaborasi (*team orientation and collaboration*). Bekerja bersama secara terkoordinasi dan berkolaborasi.
- 6) Keagresifan dan perjuangan (*aggressiveness and competition*). Mengambil tindakan-tindakan tegas di pasar-pasar menghadapi para pesaing.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat ditinjau dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Inisiatif individu (*individual initiative*).
- 2) Toleransi terhadap risiko (*risk tolerance*)
- 3) Pengawasan (*control*)
- 4) Dukungan manajemen (*management support*)

5) Pola komunikasi (*communication pattern*)⁴²

Dalam penelitian menggunakan indikator budaya organisasi menurut Wibowo yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, pengawasan, dukungan manajemen dan pola komunikasi⁴³

d. Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berdampak pada kinerja jangka panjang organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas organisasi meningkat. Organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Jika orang bekerja dalam organisasi yang dikelola dengan baik akan mempunyai motivasi dan kepuasan lebih tinggi. Banyak organisasi tertekan untuk melakukan perubahan agar tetap dapat bersaing dan bertahan. Organisasi menyadari bahwa perubahan harus dilakukan karena tekanan persaingan eksternal.⁴⁴

e. Budaya Organisasi dalam Perspektif Islam

Budaya organisasi dalam Islam merupakan sebagai sumber tata nilai memiliki nilai-nilai yang bisa digunakan sebagai dasar pembentukan budaya organisasi. Sebagai contoh beberapa nilai yang dipandang sesuai dalam membentuk budaya organisasi adalah nilai ikhlas, amanah dan jama'ah.

⁴²Wibowo, *Budaya Organisasi*, hlm. 38.

⁴³Wibowo, hlm. 17.

⁴⁴Wibowo, hlm. 353.

Islam juga memberikan penjelasan tentang budaya organisasi dalam sumber utama (Al-Qur'an dan Hadis). Kajian tentang budaya organisasi ini dimulai dengan mengambil penjelasan dari ayat alqur'an yang didalamnya terkandung penjelasan tentang keorganisasian. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat Al- Hujurat ayat13:

يٰٓأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
 إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal (Q.S. al-Hujurat: 13)

Ayat ini mempunyai makna manusia diciptakan Allah dari laki-laki dan perempuan dan akhirnya memiliki kebudayaan dunia yang berkaitan tentang tata cara hidup masing-masing dari mereka. Namun Allah mengingatkan agar manusia yang bertaqwa mengikuti perintah Allah dan menjauhi larangan Nya untuk menjadi manusia yang paling mulia. Dalam mencapai derajat taqwa dan menjadi manusia sekaligus tentu tidak terlepas dari interaksi dengan orang lain dan alam sekitarnya. Kegiatan interaksi timbal balik antara manusia dan dengan lingkungannya merupakan peristiwa social yang berujung pada budaya.

Asy-Syanqithi dalam Tafsir Adhwaul Bayan menyebutkan menjelaskan tentang prinsip dasar hubungan antara manusia. Ayat tersebut tidak menggunakan panggilan kepada orang beriman tetapi kepada seluruh manusia. Allah menciptakan manusia dari jenis laki-laki dan perempuan. Allah menjelaskan secara detail fase-fase penciptaan manusia. Berbangsa-

bangsa dan bersuku-suku supaya saling mengenal yang mengantarkan seluruh manusia untuk saling membantu dan saling melengkapi. Tidak ada perbedaan pada nilai-nilai kemanusiaan antara laki-laki dan perempuan. Karena kemuliaan itu dapat dinilai dari tingkat ketakwaan.⁴⁵

B. Penelitian Terdahulu

Dari telaah beberapa hasil temuan di atas maka ditemukan hasil penelitian pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut temuan peneliti dan hasilnya yang menunjukkan adanya gap dalam tabel dibawah ini:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Baretha Meisar, dkk (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah positif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendapatkan perbaikan kinerja pegawai diharapkan pegawai di lingkungan badan pengembangan sumberdaya manusia provinsi maluku memperbaiki model gaya kepemimpinannya dan budaya organisasinya sehingga komitmen organisasinya meningkat dan

⁴⁵ Ahmad Afandi, *Tafsir Adhwaul'bayan* (Jakarta:Pustaka Azzam, 2010), hlm.261.

			berdampak pada kinerja pegawai. ⁴⁶
2	Irwin Sebastian Layonardo dan Michael Adiwijaya (Jurnal Agora Vol. 4, No. 2, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv X	Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh supervisor CV X secara efektif telah memperkuat budaya organisasi yang berlaku di perusahaan. Gaya kepemimpinan yang kuat yang dimiliki Supervisor CV X terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan pada divisi marketing. Budaya organisasi yang dimiliki CV X secara langsung telah mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi marketing ⁴⁷
3	Catur Windaryadi (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas.	(1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (3) Secara simultan Kepemimpinan dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas Kecamatan Tugumulyo, Musi Rawas ⁴⁸
4	Putri, R.E (Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 1 Nomor 11, Agustus 2017)	Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang	Terdapatnya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang Pada keberartian korelasi juga terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan Kinerja pegawainya.
5	Harahap S,	Pengaruh	Dapat disimpulkan bahwa dari

⁴⁶ Baretha Meisar, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 2019.

⁴⁷ Irwin Sebastian Layonardo dan Michael Adiwijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv X," *Jurnal Agora*, Vol. 4, No. 2 (2016).

⁴⁸ Windaryadi Catur, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 16, No. 3 (2018): hlm. 3.

	(Jurnal Human Falah: Volume 3. No. 2 Juli – , 2016)	Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan	variabel kepemimpinan Islami (X1), motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan ⁴⁹
6	Fitri Setiawati dan Asep Ferry Bastian, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 27, No 2, Desember 2021	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang)	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ⁵⁰

Adapun persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini dengan penelitian terdahulu diatas yaitu Persamaannya terletak pada variabel dan hipotesis yang diteliti sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada lokasi dan jumlah sampel yang digunakan. Pada penelitian terdahulu jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin karena melihat banyaknya jumlah populasi (<35 orang), sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel penuh dari jumlah populasi yang ada karena jumlah populasi pada lokasi penelitian sangat sedikit (>35 orang). Selain itu, rata-rata penelitian terdahulu dilakukan di

⁴⁹ Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan," *Jurnal Human Falah*, Vol. 3, No. 2 (2016): hlm. 7.

⁵⁰ Fitri Setiawati dan Asep Ferry Bastian, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Karyawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang," *Jurnal Ekonomi*, Vol. 27, No. 2 (2021): hlm. 6.

berbagai instansi pemerintahan atau perusahaan besar dan ternama sedangkan pada penelitian ini hanya dilakukan di salah satu pada Kantor Kecamatan Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

C. Kerangka Berpikir

Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka setiap perusahaan harus memperhatikan tingkat kemampuan berkepemimpinan dan berkomunikasi yang baik dan benar kepada seluruh karyawannya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kepemimpinan yang efektif dan benar merupakan salah satu segi dari keefektifan kerja karyawan.

Peran pimpinan yang dominan itu tampak jelas lagi apabila dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang, antara lain karena kemajuan pesat yang terjadi dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian unsur pimpinanlah yang diharapkan mempunyai kelebihan dibandingkan dengan para tenaga pelaksana untuk menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang timbul. Dan pimpinan lah yang dianggap mampu melihat implikasi dan ratifikasi perkembangan itu bagi kehidupan organisasi.

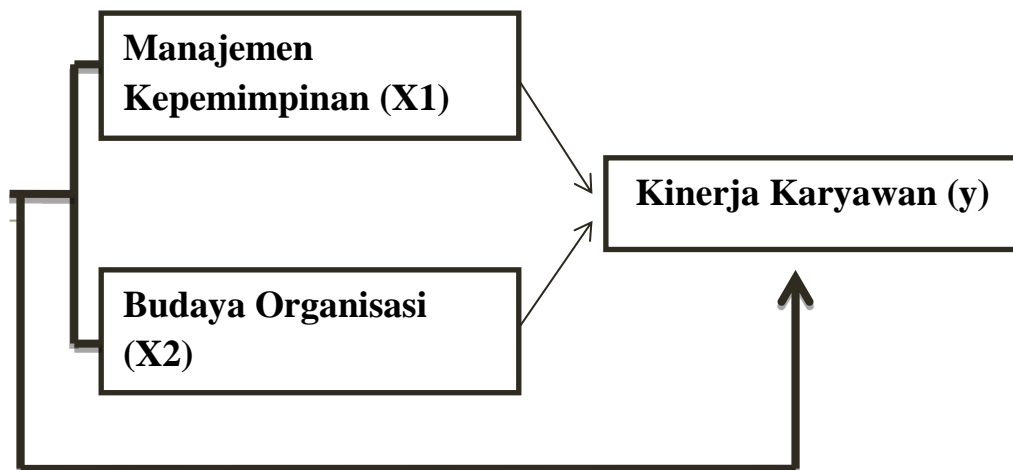
Budaya organisasional merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem-sistem ini sering dianggap sebagai *corporate culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki

pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan kualitas kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam melakukan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas secara garis besar pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar II.1
Kerangka Berpikir



Keterangan: \longrightarrow :Pengaruh parsial

\longrightarrow : Pengaruh simultan

Dari kerangka pikir diatas dijelaskan bahwa manajemen kepemimpinan (X1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dan Budaya Organisasi (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Manajemen kepemimpinan (X1) dan Budaya organisasi (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵¹

Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Adapun hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H₀₁: Terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

H_{a1}: Tidak terdapat pengaruh manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

H₀₂: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

H_{a2}: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

⁵¹Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010), hlm. 45.

H_{03} : Terdapat pengaruh antara manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

H_{a3} : Tidak terdapat pengaruh antara manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian inidilakukan di Kantor Camat Angkola Barat yang beralamat di Jl. Sibolga Km. 16, Parsalakan, Sitinjak, Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan, Sumatera Utara. Yaitu pada seluruh pegawai Kantor Camat Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan.

Rencana waktu penelitian akan dilaksanakan setelah peneliti mendapatkan surat izin penelitian resmi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan yaitu kira-kira di bulan Desember 2021 sampai dengan selesai.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan aktivitas pengumpulan, pengolahan, analisis, serta penyajian informasi yang diuji secara sistematis serta objektif untuk menguji suatu hipotesis untuk meningkatkan prinsip- prinsip yang bersifat universal atau umum.⁵²

Penelitian ini dikatakan penelitian kuantitatif karena dalam proses pengumpulan data dan pengolahan data yang menggunakan statistic, cara yang digunakan pada data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode- metode lainnya yang sesuai dengan metode kuantitatif salah satunya yaitu menggunakan angket.

⁵²Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), hlm. 3.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵³

Populasi dalam penelitian ini seluruh objek penelitian yang berjumlah 35 orang karyawan di Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penetapan sampel yang dilakukan peneliti adalah berpedoman kepada Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya diatas 100 dapat diambil 10-15% atau 20-15% atau lebih tergantung kepada kemampuan peneliti, sempit luasnya pengamatan dari setiap subjeknya dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.⁵⁴ Karena diketahui jumlah pegawai yang berada di Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan berjumlah 35 orang, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan yang berjumlah 35 orang.

⁵³Nikolaus Duli, hlm. 80.

⁵⁴Suharsimi Arikuntolo, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006), hlm. 2.

D. Sumber Data

Sumber data informasi dalam penelitian ini yang bersumber pada metodologi riset diatas. Terbentuk dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari tempat penelitian yang dilakukan dilapangan baik dari responden maupun dari subjek penelitian yang diperoleh langsung dari pihak yang bersangkutan dengan lokasi penelitian.⁵⁵ Dalam penelitian ini untuk mendapatkan data primer diperoleh dari pegawai Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak kedua yang hasilnya tidak memerlukan pengolahan kembali, baik itu yang dikumpulkan oleh suatu pihak, intansi maupun data yang telah dipublikasikan. data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa sejarah Kantor Camat Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah prosedur pengambilan data yang berpengaruh terhadap kualitas data, olah karena itu harus diikuti secara teratur. Instrumen pengumpulan data juga alat yang dipilih serta dipakai oleh peneliti dalam kegiatannya, untuk mengumpulkan kegiatan tersebut menjadi sistematis

⁵⁵Moh. Nashir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2019), hlm. 54.

dan dipermudah. Adapun instrumen yang digunakan dalam teknik pengambilan data ini adalah:

a. Angket atau Kuesioner

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner atau Pertanyaan, dalam kuesioner tersebut dirancang berdasarkan tujuan penelitian untuk melihat pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana untuk mengukur tingkat kinerja karyawan didasarkan kepada variabel-variabel yang berhubungan dengan tujuan penelitian seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, kreatifitas kerja, budaya organisasi dan pengetahuan kerja. Jawaban dari pertanyaan kuisisioner tersebut menggunakan kuisisioner tertutup dengan skala ordinal.

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

Tabel III.1
Skor Penilaian Angket

Kategori	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

b. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah cara menghimpun bahab-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan obyek observasi. Dalam penelitian ini obsevasi dilakukan secara langsung pada karyawan Kantor

Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi penelitian yang ingin diteliti.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara dalam penelitian, penelitian mengumpulkan dokumentasi berupa catatan lapangan, rekaman atau dokumen lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pencarian dan menyusun secara sistematis transkrip *interview*, catatan lapangan dan materi lainnya yang diakumulasikan untuk meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang ditelitinya. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode statistika dengan bantuan SPSS versi 23. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam memberikan fungsi ukurnyamelalui persamaan korelasi *Product Moment* angka dengan uji validitas instrumen dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:⁵⁶

⁵⁶Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, hlm. 72.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total

Peneliti menentukan apakah suatu item soal valid dan tidak valid dilakukan dengan mengkonsultasikan nilai r_{hitung} terhadap r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari rumus di atas lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut valid dan sebaliknya.⁵⁷

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan program IBM SPSS Statistic versi 23 pada taraf signifikansi 5% dengan ketentuan/asumsi sebagai berikut:

- 1) Jika hasil $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dikatakan valid.
- 2) Jika hasil $r_{hitung} <$ dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik.⁵⁸ Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus Croanbach Alpha $> 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “Reliabel”. Jika nilai Croanbach Alpha $< 0,6$ maka

⁵⁷Arikunto Suharsini, hlm. 72.

⁵⁸Nur Asnawi dan Mashyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm 114.

pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “*Tidak Reliabel*”.⁵⁹

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi. Variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.³⁸ Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dari Uji Normalitas yang menggunakan metode Uji Kolmogorov-Smirnov maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.⁶⁰

b. Uji Linieritas

Uji linieritas adalah digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi person atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

⁵⁹Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 75.

⁶⁰Duwi Priyatno, *Belajar Praktis Analisis Parametrik Dan Non Parametrik Dengan SPSS* Yogyakarta: Gava Media, 2012.hlm. 78.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (*independent*).⁶¹ Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance and varians inflation factor*. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika nilai VIF kurang dari 10 ($VIF < 10$) dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10 ($tolerance > 0,10$).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka terjadi homoskedastisitas. Jika berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.⁶²

Untuk melihat data yang terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dengan melihat nilai sig, dengan kriteria sebagai berikut:

- (1) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terjadi

⁶¹Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 177.

⁶²Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 125.

masalah heteroskedastisitas.

(2) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara parsial (Uji t)

Uji parsial (t) biasanya mengungkapkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji parsial (t) adalah jika t hitung lebih kecil ($<$) dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila t hitung lebih besar ($>$) dari tabel t tabel maks H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan berdasarkan signifikansi jika $sign > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $sign < 0,05$ maka Haditerima.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam uji F adalah: jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan ikatan secara linear antara dua ataupun lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda yakni sesuatu perlengkapan analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel leluasa ataupun lebih terhadap variabel terikat buat meyakinkan terdapat ataupun tidaknya ikatan guna ataupun ikatan kausal antara dua variabel leluasa ataupun lebih dengan satu variabel terikat.⁶³

Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Bentuk persamaan regresi linear berganda antara lain:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_iX_i + e$$

Keterangan :

Y : Variabel dependen

α : Konstanta

b : Konstanta variabel X terhadap Y

⁶³ Miftahul Hasanah, dkk, *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang* (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), hlm. 22.

X : Variabel independen

e : *Prediction error* (tingkat kesalahan)

Jadi, daripersamaan rumus diatas maka dapat dituliskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + b_1MK + b_2BO + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

MK : Manajemen Kepemimpinan

BO : Budaya Organisasi

α : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi linear berganda

e : Error (tingkat kesalahan)

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Camat Angkola Barat, Tapanuli Selatan

1. Sejarah Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Kantor Camat Angkola Barat, Kabupaten Tapanuli Selatan merupakan salah satu dari 14 (empat belas) kecamatan yang ada saat ini di Kabupaten Tapanuli Selatan dimana Luas Wilayah Kecamatan Angkola Barat ± 18.217 Ha, yang terdiri dari 12 (dua belas) Desa dan 2 (dua) Kelurahan. Sejak tanggal 30 November 1982 wilayah Padangsidimpuan dimekarkan menjadi kecamatan Padangsidimpuan Timur, Padangsidimpuan Barat, Padangsidimpuan Utara dan Padangsidimpuan Selatan dimana kecamatan Padangsidimpuan Utara dan Padangsidimpuan Selatan dibentuk menjadi Kota Administratif Padangsidimpuan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1982. Adapun pegawai yang bekerja di kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan merupakan pegawai PNS, dan pegawai tenaga harian lepas (PHL). Dan jumlah keseluruhan pegawai Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan 35 pegawai, laki-laki berjumlah 18 pegawai dan perempuan berjumlah 17 pegawai.

Berikut nama-nama pegawaidan tugas masing-masing Sturuktur organisasi pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan adalah :

- a. Nama-nama pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan:
 - 1) Muhammad Thohir Parlindungan Pasaribu, S.Sos
 - 2) Mardin LP Said, S.Sos

- 3) Hj. Elvi Zuraidah Nasution, S.Sos
- 4) Parlindungan
- 5) Zulham Efendi Siregar
- 6) Riska Harisandi
- 7) Ida Erawati Tampubolo S.Sos
- 8) Boy Parrona Harahap
- 9) Gufron Efendi Harahap
- 10) Muallim Dalimunthe
- 11) Siti Aminah Harahap, S.Sos
- 12) Juni Suryani, S.E
- 13) Diana Siagian
- 14) Ermadani, ST
- 15) Sapril Simbolon
- 16) Anas Ritonga
- 17) Windy Aprilia
- 18) Nurmerina Harahap. S.Sos
- 19) Ali Imam Arrasyid, S.ST
- 20) Zunaedi Lubis
- 21) Ali Bahri Harahap
- 22) Pardomuan Situmorang
- 23) Delina Angraini
- 24) Raja MHD.Pandaputan, SE
- 25) Drs. Idris Harahap

- 26) Arman Saleh Ritonga, SE
- 27) Emmi Siregar
- 28) Apriani Harahap
- 29) Nurasyiah Siregar, S.Sos
- 30) Bintang Suryani
- 31) Nur Hasni Pohan
- 32) Ali Umar Rambe
- 33) Sehatma
- 34) Nisma Ariani Harahap, S.Sos
- 35) Heli Nispa Harahap

b. Tugas masing-masing Sturuktur organisasi pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

1) Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

a. Uraian Tugas

- i. Mengkoordinasikan penyusunan anggaran dan kegiatan bidang pemerintahan di wilayah kecamatan.
- ii. Pelayanan penyelenggaraan pemerintah di kecamatan.
- iii. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan, pengendalian dan pengawasan pemerintahan desa.
- iv. Pembinaan ketertiban dan ketentraman wilayah.
- v. Penyelenggaraan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.
- vi. Penandatanganan perizinan dan nonperizinan yang didelegasikan

- vii. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- viii. Pelaksanaan koordinasi operasional unit pelaksanaan teknis dinas dan badan.

2) Sekretaris Kecamatan Angkola Barat Kab. Tapanuli Selatan

a) Uraian Tugas

- (1) Penyusunan rencana dan program.
- (2) Pengelolaan administrasi kepegawaian.
- (3) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
- (4) Pengelolaan penatausahaan keuangan.
- (5) Pengelolaan penatausahaan administrasi pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN).
- (6) Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan
- (7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan

a) Uraian Tugas

- (1) Penyusunan rencana dan program di bidang umum dan kepegawaian.
- (2) Melaksanakan program dan kegiatan di bidang umum dan kepegawaian.

- (3) Melaksanakan pengelolaan surat-menyurat, dokumentasi, rumah tangga dan perlengkapan/peralatan kantor, kearsipan, perpustakaan serta keamanan di lingkungan kecamatan.
 - (4) Memberikan pelayanan kehumasan, penerimaan dan keprotokolan.
 - (5) Mengelola administrasi kepegawaian di lingkungan kecamatan yaitu mempersiapkan persyaratan administrasi untuk pengajuan pengikut sertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan.
 - (6) Menyusun dan melaksanakan program tentang pengadaan pemeliharaan inventarisasi kecamatan.
 - (7) Melaksanakan pembinaan, pengawasan, dan penilaian, kinerja bawahan.
 - (8) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugasnya.
- 4) Kepala Sub Bagian Umum Perencanaan dan Keuangan Kecamatan Angkola Barat Kab. Tapanuli Selatan
- a) Uraian Tugas
 - (1) Penyusunan rencana dan program di bidang perencanaan dan keuangan.
 - (2) Melaksanakan pengelolaan keuangan yang meliputi penerimaan, penyimpanan, pembayaran, penata usahaan dan pertanggung jawaban uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan APBD pada kecamatan.

- (3) Menghimpun dan menyusun rencana kerja anggaran unit kerja dalam rangka penyampaian rencana kerja anggaran kecamatan.
- (4) Menyiapkan dokumen, membuat dan menyampaikan laporan pertanggung jawaban penerimaan dan pengeluaran keuangan kecamatan.
- (5) Memberikan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.
- (6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5) Pengadministrasi Umum

a) Uraian Tugas

- (1) Menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Memberi lembar pengantar pada surat untuk memudahkan pengendalian.
- (3) Pengelompokan surat atau dokumen menurut jenis dan sifatnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian.
- (4) Mendokumentasikan surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi.
- (5) Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggung jawaban.

- (6) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

6) Pengelola Barang Milik Negara

a) Uraian Tugas

- (1) Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan milik negara sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- (2) Memantau barang milik negara agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian rencana awal.
- (3) Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan.
- (4) Mencatat ketersediaan barang dalam rangka tertib administrasi.
- (5) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan instansi lain.
- (6) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

7) Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

a) Uraian Tugas

- (1) Menyusun program dan rencana kerja seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat
- (2) Menyiapkan bahan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas fasilitas pelayanan umum.

- (3) Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan pemeliharaan sarana dan fasilitas pelayanan umum di kecamatan.
- (4) Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintahan maupun unit kerja yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan.
- (5) Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
- (6) Menyiapkan laporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja untuk disampaikan kepada bupati dengan tembusan kepada SKPD yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.
- (7) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.

8) Kepala Seksi Pendapatan Kecamatan Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

a) Uraian Tugas

- (1) Menyusun program dan rencana seksi pendapatan.
- (2) Melaksanakan pengutipan/penagihan kepada wajib Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan pendapatan daerah lainnya.

- (3) Melaksanakan penyetoran pajak dan retribusi yang diterima/ditagih.
- (4) Melaksanakan, pengumpulan, pengolahan data dan pemutakhiran administrasi PBB dan PAD lainnya.
- (5) Melaksanakan pelayanan umum pada masyarakat.
- (6) Membuat dan menyusun daftar realisasi penerimaan pajak dan retribusi.
- (7) Menyiapkan bahan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan.
- (8) Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan di bidang pendapatan kepada masyarakat di wilayah kecamatan untuk disampaikan kepada bupati.
- (9) Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.

9) Pengadministrasi Kependudukan

a) Uraian Tugas

- 1) Mempelajari pedoman dan petunjuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui macam metode dan teknik dalam mengolah data pelayanan.
- 2) Mengumpulkan dan memeriksa data sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kegiatan berdasarkan data pelayanan.

- 3) Menganalisa data pelayanan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menghasilkan kebenaran informasi dan volume kegiatan berdasarkan laporan yang masuk.
- 4) Menyusun rekapitulasi kegiatan berdasarkan data pelayanan yang masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui volume dan jenis data pelayanan yang akan diolah.
- 5) Mencatat perkembangan dan permasalahan data pelayanan secara periodik sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mengetahui langkah pemecahannya.
- 6) Mengolah dan menyajikan data pelayanan dalam bentuk yang telah ditetapkan sebagai bahan proses lebih lanjut.
- 7) Melaporkan pelaksanaan dan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

10) Pengelola Pajak Daerah

a) Uraian Tugas

- (1) Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan mengenai pajak daerah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
- (2) Memantau pajak daerah agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal.

- (3) Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan.
- (4) Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan instansi lain dalam rangka pelaksanaannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal.
- (5) Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.

2. Visi dan Misi Kantor Camat Angkola Barat Kab. Tapanuli Selatan

a. Visi

Visi merupakan sebuah hal yang penting yang harus dikembangkan dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan atau potensial dan kegiatan utama lembaga. Visi dirumuskan dalam kalimat yang mudah dipahami dan menunjukkan keadaan suatu lembaga. Visi Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan sebagai berikut : “ Terwujudnya Pelayanan Administrasi Terpadu yang Akuntabel, Cepat dan Tepat”.

b. Misi

Misi harus dikembangkan dari berbagai kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut kantor camat, pernyataan misi harus berorientasi ke masa depan dan mampu menggambarkan kantor camat pada masa yang akan datang dengan berpijak pada apa yang telah ada, harus fokus kepada visi. Misi kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan adalah:

- 1) Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas SDM Aparatur Kecamatan Angkola Barat.
- 2) Meningkatkan Koordinasi, Integrasi, Sinkronisasi dan Signifikan dengan Intansi Lintas Sektoral.
- 3) Mewujudkan PATEN Yang Efektif, Efisien, Akuntabel, Kreatif serta dapat dipertanggung jawabkan.⁶⁴

3. Motto Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Motto Kantor Camat Angkola Barat adalah “ Melayani Dengan AKRAB”

A : Akuntabel

K : Kreatif

R : Ramah

A : Amanah

B : Bertanggung Jawab

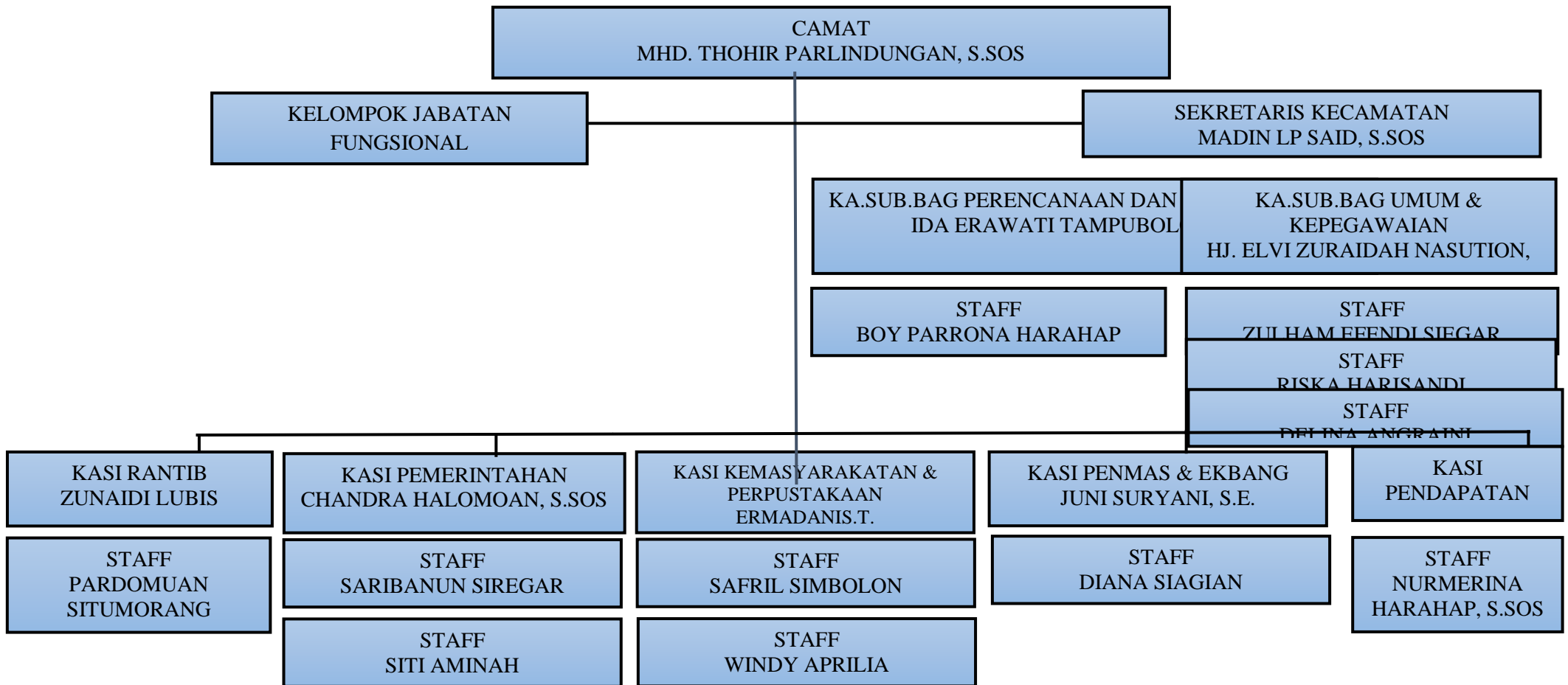
4. Struktur Organisasi Pada Kantor Camat Ankola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Struktur organisasi disusun untuk membantu mencapai tujuan organisasi agar lebih efektif. Tujuan organisasi akan menentukan struktur organisasinya yaitu dengan menentukan seluruh pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing tugas tersebut. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

⁶⁴Wawancara dengan Ibu Hj. Elvi Zuraidah Nasution, S.SoS, *Pegawai Kantor Camat Angkola BaraT Kabupaten Tapanuli Selatan*, Pada Tanggal 13 Mei 2022, Pukul 09:12 WIB.

Gambar IV.1

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI KECAMATAN ANGKOLA BARAT



B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji validitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Angket Manajemen Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,686	Instrumen Valid Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = n-2=35-2=33$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3338	Valid
Item 2	0,549		Valid
Item 3	0,440		Valid
Item 4	0,637		Valid
Item 5	0,584		Valid
Item 6	0,504		Valid
Item 7	0,480		Valid
Item 8	0,690		Valid
Item 9	0,446		Valid
Item 10	0,642		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.3 dapat dilihat bahwa variabel manajemen kepemimpinan (X1) dengan r_{tabel} dengan jumlah sampel 35 dengan $df = n-2$ ($35-2=33$) adalah sebesar 0,338. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom total *pearsson correlation* (r_{hitung}), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dinyatakan valid

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Angket Budaya Organisasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,844	Instrumen Valid Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df = n-2=35-2=33$ dengan taraf signifikan 5% sehingga	Valid
Item 2	0,917		Valid
Item 3	0,951		Valid
Item 4	0,846		Valid

Item 5	0,906	diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3338	Valid
Item 6	0,535		Valid
Item 7	0,784		Valid
Item 8	0,636		Valid
Item 9	0,945		Valid
Item 10	0,927		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.4 dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X2) dengan t_{tabel} dan dengan jumlah sampel 35 dengan $df = n-2$ ($35-2=33$) adalah sebesar 0,3338. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom total *pearsson correlation* (r_{hitung}), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dinyatakan valid.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Item 1	0,504	Instrumen Valid Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ untuk $df = n-2=35-2=33$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3338	Valid
Item 2	0,433		Valid
Item 3	0,417		Valid
Item 4	0,656		Valid
Item 5	0,657		Valid
Item 6	0,649		Valid
Item 7	0,802		Valid
Item 8	0,562		Valid
Item 9	0,643		Valid
Item 10	0,512		Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.5 dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dengan r_{tabel} dan dengan jumlah sampel 35 dengan $df = n-2$ ($35-2=33$) adalah sebesar 0,3338. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom total *pearsson correlation* (r_{hitung}), maka dapat dilihat dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 10 dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.4
Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas, reliabilitas manajemen kepemimpinan (X1) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0,789 > 0,60$ dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, reliabilitas budaya organisasi (X2) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0,953 > 0,60$ dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel IV.8 diatas, reliabilitas kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan nilai *cronbach alpha* $0,789 > 0,60$ dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89944214
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.090
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas terlihat bahwa nilai signifikansi *asympt.Sig. (2-tailed)* pada tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang diperoleh sebesar 0,200 artinya nilai *asympt.Sig. (2-tailed)* yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas Manajemen Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Manajemen Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	287.500	12	23.958	2.796	.018
		Linearity	169.279	1	169.279	19.757	.000
		Deviation from Linearity	118.221	11	10.747	1.254	.312
	Within Groups	188.500	22	8.568			
Total			476.000	34			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Hasil uji linearitas antara manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada tabel IV.10 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,000 ($0,000 < 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel manajemen kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.9
Hasil Uji Linearitas Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	239.667	14	17.119	1.449	.219
		Linearity	28.947	1	28.947	2.450	.133
		Deviation from Linearity	210.720	13	16.209	1.372	.255
	Within Groups	236.333	20	11.817			
Total			476.000	34			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Hasil uji linearitas antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tabel IV.11 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,0133 ($0,0133 < 0,10$). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.853	6.054		3.940	.000		
Manajemen Kepemimpinan	.537	.127	.583	4.248	.000	.996	1.004
Budaya Organisasi	-.121	.079	-.210	-1.529	.136	.996	1.004

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil output melalui tabel IV.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada variabel manajemen kepemimpinan adalah $0,996 > 0,10$, variabel budaya organisasi $0,996 > 0,10$. Dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada manajemen kepemimpinan sebesar 1,00, dan budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,00. Nilai 1,00 dan 0,996 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.734	4.039		.925	.362
	Manajemen	.018	.084	.036	.211	.834
	Kepemimpinan					
	Budaya Organisasi	-.071	.053	-.230	-1.338	.190

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel IV.13 diperoleh nilai signifikan dari variabel manajemen kepemimpinan sebesar $0,834 > 0,05$, dan variabel budaya organisasi sebesar $0,190 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen kepemimpinan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Dan begitu juga pada variabel budaya organisasi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Tabel IV.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.853	6.054		3.940	.000
	Manajemen	.537	.127	.583	4.248	.000
	Kepemimpinan					
	Budaya Organisasi	-.121	.079	-.210	-1.529	.136

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Untuk t_{tabel} diperoleh rumus $df = n-k-1$ dengan jumlah responden adalah 35, jumlah seluruh variabel independen adalah 2, serta tingkat kepercayaan (α) adalah 0,05. Sehingga $t_{\text{tabel}} = 35-2-1 = 32$, diperoleh nilai $t_{\text{tabel}} = 1,693$

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel manajemen kepemimpinan sebesar 4,248 dan t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (35-2-1) = 32$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,693 yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,248 > 1,693$) dan ($0,000 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -1,529 dan t_{tabel} 1,693 diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (35-2-1) = 32$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = yang artinya $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ ($-1,529 < 1,693$) dan ($0,136 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel IV.13
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.170	2	95.085	10.645	.000 ^b
	Residual	285.830	32	8.932		
	Total	476.000	34			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.15 diatas hasil uji simultan (uji f), nilai f_{hitung} tersebut sebesar 10,645 dan untuk mencari f_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n-k-1 = 35-2-1 = 32$, maka diperoleh tabel 3,29. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,645 > 3,29$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.362	2.989

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan Tabel IV.16 diatas dengan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,362 atau sama dengan 36,2 %. Artinya manajemen kepemimpinan dan budaya organissai mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 36,2 % sedangkan sisanya 63,8 % dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian.

d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.15
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.853	6.054		3.940	.000
	Manajemen Kepemimpinan	.537	.127	.583	4.248	.000
	Budaya Organisasi	-.121	.079	-.210	-1.529	.136

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS Versi 23

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diketahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

$$KK = 23,853 + 0,537 MK + -0,121 BO + e$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta senilai 23,853, menunjukkan bahwa jika manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 23,853.
- 2) Koefisien manajemen kepemimpinan sebesar 0,537, menunjukkan arah hubungan antara manajemen kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat manajemen kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,537 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien budaya organisasi sebesar -0,121, menunjukkan arah hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Semakin baik atau semakin meningkat budaya organisasi sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan yang semakin menurun sebesar -0,121 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap. Hal ini diasumsikan bahwa budaya organisasi bukan lah variabel yang dapat menerangkan kinerja organisasi dikantor camat.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan. Setelah melakukan analisis regresi menggunakan SPSS Versi 23 dapat diperoleh persamaan uji regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Manajemen Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Sebuah kinerja harus mengalami fluktuatif berdasarkan kondisi dan situasi yang turut mempengaruhinya. Ketika kinerja suatu perusahaan mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan maka mengalami kenaikan maka pengaruh pada profit perusahaan juga akan terjadi peningkatan, dan begitu juga pada saat kinerja suatu perusahaan mengalami kemunduran maka ini akan berakibat pada penurunan profit perusahaan. kondisi kinerja yang fluktuatif tersebut sangat memungkinkan dipengaruhi berbagai kejadian dari sisi internal dan eksternal.

Dalam manajemen kepemimpinan, semua ini harus mendapat perhatian serius dari pimpinan. Bahkan keterlibatan pemimpin dalam ikut serta mempengaruhi kondisi fluktuatif tersebut, dimana keputusan yang dilakukan pemimpin dianggap tidak mampu memberikan kondisi yang stabil. Atas dasar

situasi tersebut maka perlu bagi pihak komisaris perusahaan melakukan evaluasi terhadap keberadaan pemimpin yang bersangkutan, seperti: 1). Latar belakang pendidikan dan pengalaman, dimana perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman dengan ruang lingkup aktivitas perusahaan memungkinkan berbagai kebijakan serta keputusan yang dihasilkan oleh pemimpin selama ini tidak memiliki pengaruh sesuai yang diharapkan. 2). Kondisi persaingan yang terjadi begitu tinggi, dan pihak pimpinan perusahaan selama ini kepusan yang memiliki nilai terobosan, sehingga berbagai keputusan tidak member pengaruh signifikan pada perusahaan. 3). Pimpinan telah menempatkan orang-orang yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Dalam buku Irham Fahmi, SE., M.Si dengan judul buku Manajemen Kepemimpinan (Teori dan Aplikasi) menjelaskan bahwa: untuk meningkatkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional harus dilakukan dengan cara sungguh-sungguh, penuh kedisiplinan dan tekad yang kuat. Pemimpin adalah contoh bagi setiap bawahannya. Sikap, ucapan dan perbuatan pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja bawahannya.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel manajemen kepemimpinan sebesar 4,248 dan t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (35-2-1) = 32$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,693 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}(4,248 > 1,693)$ dan $(0,000 < 0,05)$, jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baretha Meisar, dkk, yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai menyatakan bahwa Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian pada manajemen kepemimpinan, dimana manajemen kepemimpinan ini sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila manajemen kepemimpinan sudah terpenuhi, maka kinerja karyawan itu akan meningkat dan tercapainya tujuan suatu perusahaan itu sendiri dan karyawan akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terdiri dari indikator inisiatif perseorangan, toleransi terhadap resiko, pengawasan perilaku pekerja, dukungan manajemen dan pola komunikasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Dalam budaya organisasi dukungan manajemen dan pola komunikasi sebenarnya merupakan aspek yang paling berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kurangnya dukungan motivasi dari pemimpin dan rekan sekerja yang itu semua dilandasi dari pola komunikasi yang aktif dan intens pada dasarnya sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Dan dapat kita lihat berdasarkan dari hasil uji t bahwasanya t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -1,529 dan t_{tabel} diperoleh dari rumus $df =$

$(n-k1)$, $df = (35-2-1) = 32$, hasil yang diperoleh dari t tabel sebesar $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,529 < 1,693$) dan ($0,136 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Dimana hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dede Sumarni dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Moedal Semarang Angkatan 2011 yang menyatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak mempengaruhi secara positif. Dimana terbukti tidak mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan pada dasarnya bukan semata karena budaya organisasi dalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini terlihat didalam penelitian karyawan cenderung lebih mengikuti apa yang menjadi ketentuan didalam pekerjaan yang harus diselesaikan karena ketegasan dari pemimpin tersebut dan kondisi atau iklim dari pekerjaan dari pada mengikuti budaya organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Putri, R.E ang berjudul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Pada kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang, menyatakan bahwa Terdapatnya hubungan yang signifikan (berarti) antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang dimana $r_{hitung} = 0,712 > r_{tabel} = 0,312$ pada taraf kepercayaan 99%.

Menurut peneliti tanpa adanya budaya organisasi yang kokoh, kinerja para anggota atau karyawan tidak akan berjalan secara optimal. Dimana budaya organisasi itu sudah menjadi hal yang krusial/penting untuk dimiliki setiap organisasi atau perusahaan, sehingga akan tercapainya tujuan organisasi itu.

3. Pengaruh Variabel Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan berdasarkan uji signifikan simultan (uji f) diketahui nilai F_{tabel} sebesar 3,29, dan nilai F_{hitung} sebesar 10,645. Maka $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($10,645 > 3,29$) yang artinya H_a diterima, jadi manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitri Setiawati dan Asep Ferry Bastian, menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan atau pegawai.

Besarnya koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,362 atau sama dengan 36,2 % yang diambil dari *Adjusted R Square*, artinya bahwa variabel manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 36,2 % sedangkan sisanya 63,8 % dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini atau

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus penelitian. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel lain yang diluar model mempengaruhi manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, contoh motivasi, gaya kepemimpinan dan lainnya.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama proses penelitian dalam hal penyusunan skripsi diantaranya adalah:

1. Keterbatasan dalam hal waktu, kesempatan, tenaga dan materi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti seperti gaya kepemimpinan dan lainnya.
3. Keterbatasan kemampuan dalam pembuatan instrument penelitian dan analisis data yang diperoleh.

Pelaksanaan ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya,

untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sebaik mungkin agar keterbatasan yang terjadi tidak mengurangi makna penelitian ini. Sehingga segala kerja keras upaya dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan dengan sampel 35 orang adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial manajemen kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,248 > 1,693$. Sementara koefisien regresi variabel manajemen kepemimpinan sebesar 0,537 satuan. Apabila koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara manajemen kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi manajemen kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Secara parsial budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan dapat dilihat dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-1,529 < 1,693$. Sementara koefisien regresi variabel budaya organisasi yaitu -0,121 satuan. Apabila koefisien bernilai negatif artinya tidak terjadi hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.
3. Secara simultan menyatakan bahwa terdapat pengaruh manajemen kepemimpinandan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan)

terhadap kinerja karyawan dengan nilai f_{hitung} 10,645 dan f_{tabel} sebesar 3,29. Maka terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan. Sementara berdasarkan analisis regresi ganda diperoleh nilai *Constanta* (α) sebesar 23,853 artinya apabila variabel manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi dianggap konstanta atau 0 maka kinerja karyawan nilainya 23,853 satuan.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penelitian menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sebagai tujuan dan aplikasi teoritis, serta menambah pengetahuan penulis mengenai manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan.

2. Bagi Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memajukan perusahaan kearah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Tri BLind Douglas A, *Teknik-teknik Statistik dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data*(Jakarta: Salemba Empat, 2015)

Sutarto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang),” (Skripsi, Universitas Negeri Semarang 2011)

Locander dkk, *Kinerja Karyawan* (Bandung: Cipta Mandiri, 2015)

Heather, dkk, *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016)

Robbins, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Kelompok Gramedia, 2016)

Eko Partono, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BNI Syariah KC Surakarta,” (Skripsi, IAIN Salatiga 2018)

Hasil Observasi Awal di Kantor Camat Angkola Barat Tapanuli Selatan, 15 Desember 2021 pukul 09.45 WIB.

Mokhammad Khukaim Barkhowa, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kedisiplinan Karyawan Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Magisma*, Vol. 5, No. 1 (2017)

I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar,” *E-Jurnal Ekonomi*, 2018

Indah Isnada, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara,” *E-Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 2 (2016)

Nanda Novziransyah, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara,” *Jurnal Jumantik*, Vol. 2, No. 1 (2017)

Bawono, *Multivariate Analysis dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2016)

Wibowo, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010)

Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Rosda karya, 2016)

Sutarto, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang),

Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015)

Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Refika Aditama, 2012)

Hariandja dan Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai* (Jakarta: Grasindo, 2018)

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Magfirah Pustaka, 2016)

M. Quraishi Shihab, *Tafsir Al-Mishbah (Pesan, Kesan Dan Keselarasan Al-Qur'an)*(Jakarta: Lentera Hati, 2002)

Muhammad Fauzi, dkk, “Pengaruh Budaya Oraganisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT.Toys Games Indonesia Semarang,” *Journal Of Management*, 2016

Mc Cornick (1975) dalam Raisa, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Bandung: PT . Dain Global Indonesia, 2019)

Sutarto, “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PDAM Tirta Moedal Semarang),”

Kartini Kartono, *Pemimpin & Kepemimpinan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011)

P. Sondang SIagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2016)

Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2017)

Muhammad, “Tafsir Ayat-Ayat Tentang Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam” *Jurnal Almufida* Vol. II No. 1 Januari- Juni 2017

Radhiya Fajri, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, (Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah), 2016

Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016)

Baretha Meisar, dkk, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 2019.

Irwin Sebastian Layonardo dan Michael Adiwijaya, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv X," *Jurnal Agora*, Vol. 4, No. 2 (2016).

Windaryadi Catur, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 16, No. 3 (2018)

Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan," *Jurnal Human Falah*, Vol. 3, No. 2 (2016)

Fitri Setiawati dan Asep Ferry Bastian, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organissi Terhadap Kinerja Pegawai Studi PadaKaryawan Unit Donor Darah PMI Kabupaten Tangerang," *Jurnal Ekonomi*, Vol. 27, No. 2 (2021)

Arikunto Suharsini, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2010)

Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Budi Utama, 2019)

Suharsimi Arikuntolo, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta. 2006)

Moh. Nashir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2019)

Nur Asnawi dan Mashyuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011)

Slamet Riyanto, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020)

Duwi Priyatno, *Belajar Praktis Analisis Parametrik Dan Non Parametrik Dengan SPSS* Yogyakarta: Gava Media, 2012

Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016)

Miftahul Hasanah, dkk, *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang* (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020)

Wawancara dengan Ibu Hj. Elvi Zuraidah Nasution, S.SoS, *Pegawai Kantor Camat Angkola BaraT Kabupaten Tapanuli Selatan*, Pada Tanggal 13 Mei 2022, Pukul 09:12 WIB.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

9. Data Pribadi

Nama : Yuli Inriani Siregar
Nim : 17 402 00151
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Simatorkis, 25 Maret 1999
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara
Alamat Lengkap : Simatorkis Sisoma, Lingkungan III Ke. Angkola Barat,
Kab. Tapanuli Selatan, Sumatera Utara
Motto : Berjuanglah seakan-akan nyawamu sedang dipertaruhkan
Telepon/No. Hp : 082272255784
Email : yuliinriani279@gmail.com

10. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Hasairin Siregar
Pekerjaan : Petani/Pedagang
Nama Ibu : Lelli Suryani Rambe
Pekerjaan : Wirausaha

11. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005-2011 : SD Swasta No 100250 Muh.Simatorkis
Kabupaten Tapanuli Selatan
Tahun 2011-2014 : Madrasah Tsanawiyah Negeri Padangsidimpuan
Tahun 2014-2017 : Madrasah Aliyah Negeri 1 Padangsidimpuan

Tahun 2017-2022

: Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah,
Universitas
Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary
Padangsidimpuan Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rini Hayati Lubis, M.P.

NIP : 198704132019032011

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

Yang disusun oleh:

Nama : Yuli Inriani Siregar

Nim : 17 402 00151

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, 11 April 2022

Validator

Rini Hayati Lubi, M.P.
NIP. 198704132019032011

LEMBAR VALIDASI

ANGKET MANAJEMEN KEPEMIMPINAN (X₁)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis*(√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Memiliki visi, misi	1, 2			
Mampu membuat perencanaan	3, 4			
Mampu mempengaruhi orang lain	5, 6			
Nanpu mengambil keputusan	7			
Mampu berkomunikasi	8			
Berintegritas	9, 10			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, 11 April 2022

Validator

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 198704132019032011

LEMBAR VALIDASI
ANGKET BUDAYA ORGANISASI (X₂)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (\surd) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Inisiatif individu	1,10			
Toleransi terhadap resiko	2, 3			
Pengawasan	4, 5			
Dukungan manajemen	6,7			
Pola komunikasi	8, 9			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 11 April 2022

Validator

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 198704132019032011

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun
2. Barilah tanda *Cheklis* (\surd) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas kerja	1, 2, 3			
Kuantitas kerja	4, 5			
Kreatifitas kerja	6, 7			
Pengetahuan kerja	8, 9, 10			

Catatan:

.....

.....

.....

Padangsidempuan, 11 April 2022

Validator

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 198704132019032011

ANGKET PENELITIAN

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dalam rangka penelitian tugas akhir/skripsi pada program Strata 1 (S1) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan, saya :

Nama : Yuli Inriani Siregar

NIM : 17 402 00151

Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam -Ekonomi Syariah

Bermaksud untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kab. Tapanuli Selatan.** Sehubungan dengan itu saya mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Informasi yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan hanya digunakan untuk penelitian ini, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan sungguh – sungguh.

Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, 11 April 2022

Hormat Saya

Yuli Inriani Siregar
Nim. 17 402 00151

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH MANAJEMEN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
CAMAT ANGKOLA BARAT KAB.TAPANULI SELATAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis kelamin :
4. Pekerjaan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Kurang Setuju (KS)	Tidak Setuju (TS)	Sangat TidakSetuju (STS)
5	4	3	2	1

4. Semua jawaban Bapak/Ibu, saudara/i dijamin kerahasiaannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

Lampiran:

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di tempat

1. Dengan segala kerendahan dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah, dengan judul “Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan”.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk membantu peneliti dengan mengisi kuesioner ini peneliti mengucapkan TerimaKasih.

Hormat Saya,

Yuli Inriani Siregar
Nim. 1740200151

KUESIONER (AGKET) PENELITIAN

Pengaruh Manajemen Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Angkola Barat Kabupaten Tapanuli Selatan.

A. Identitas Responden

Nama :

JenisKelamin : Laki-Laki Perempuan

Alamat :

Usia :

Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (√) atau tanda silang (x) pada kotak yang tersedia.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Tanggapan Responden	Skor Pernyataan
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

4. Semua jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. Daftar Pernyataan

1. Manajemen Kepemimpinan (X₁)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Dengan adanya visi misi terhadap pelaksanaan kinerja pegawai akan fokus.					
2	Untuk merealisasikan (mewujudkan) visi misi maka setiap pegawai harus memiliki pemahaman yang sama.					
3	Pemimpin saya dapat membuat rencana dengan baik.					
4	Pemimpin saya selalu dapat menjelaskan tugas dan rencana dengan baik.					
5	Pemimpin saya dapat melakukan koordinasi (mengatur) bawahan dengan baik.					
6	Pemimpi saya dapat mengatur dan mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas.					
7	Pemimpin saya dapat mendorong karyawan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan.					
8	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan mengenai strategi yang akan dilakukan.					
9	Pemimpin saya dapat memotivasi para bawahannya.					
10	Pemimpin saya selalu melakukan evaluasi (penilaian) prestasi kepada pegawai.					

2. Budaya Organisasi (X₂)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dengan metode atau cara saya sendiri.					
2	Perusahaan saya selalu mengadakan pelatihan kerja untuk karyawan.					
3	Perusahaan saya mendorong karyawan untuk teliti dalam melakukan pekerjaan.					
4	Perusahaan saya selalu memperhatikan kebutuhan karyawan.					
5	Perusahaan saya selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.					
6	Manajer/pemimpin memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja.					
7	Manajer/pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan dalam melakukan tugas.					
8	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan atasan ataupun bawahan saya.					
9	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama dengan komunikasi yang baik.					
10	Saya berusaha mengeluarkan pendapat jika perusahaan ada masalah atau kendala.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu memenuhi kualitas kerja yang telah ditentukan.					
2	Saya sebagai karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu.					
3	Saya mampu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.					
4	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai kuantitas yang diberikan.					
5	Dalam jangka waktu yang telah ditetapkan saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai yang ditetapkan.					
6	Saya memiliki kreatifitas untuk menyelesaikan persoalan perusahaan.					
7	Saya selalu memilah-milah suatu pekerjaan mana yang perlu didahulukan supaya dapat terselesaikan seluruhnya secara cepat.					
8	Saya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai standar perusahaan dalam menyelesaikan tugas.					
9	Saya dapat membantu atasan dengan memberi saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.					
10	Saya mengetahui cara-cara atau metode dalam menyelesaikan tugas kantor.					

Responden

(.....)

Uji Validitas Manajemen Kepemimpinan (X1)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Kp
Item_1 Pearson Correlation	1	.429*	.154	.560**	.324	.288	.334*	.474**	.212	.286	.686**
Sig. (2-tailed)		.010	.378	.000	.057	.093	.050	.004	.221	.096	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2 Pearson Correlation	.429*	1	.245	.538**	.029	.193	.157	.448**	-.020	.260	.549**
Sig. (2-tailed)	.010		.156	.001	.870	.266	.367	.007	.910	.131	.001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3 Pearson Correlation	.154	.245	1	.122	.158	-.095	.260	.093	.235	.303	.440**
Sig. (2-tailed)	.378	.156		.484	.366	.587	.131	.595	.174	.077	.008
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4 Pearson Correlation	.560**	.538**	.122	1	.137	.447**	.563**	.350*	-.057	.182	.637**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.484		.434	.007	.000	.039	.747	.296	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5 Pearson Correlation	.324	.029	.158	.137	1	.342*	-.015	.276	.355*	.458**	.584**
Sig. (2-tailed)	.057	.870	.366	.434		.044	.932	.109	.036	.006	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6 Pearson Correlation	.288	.193	-.095	.447**	.342*	1	.253	.447**	-.080	.121	.504**
Sig. (2-tailed)	.093	.266	.587	.007	.044		.143	.007	.647	.488	.002
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7 Pearson Correlation	.334*	.157	.260	.563**	-.015	.253	1	.349*	-.142	.149	.480**
Sig. (2-tailed)	.050	.367	.131	.000	.932	.143		.040	.415	.393	.004
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_8 Pearson Correlation	.474**	.448**	.093	.350*	.276	.447**	.349*	1	.280	.228	.690**
Sig. (2-tailed)	.004	.007	.595	.039	.109	.007	.040		.103	.188	.000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_9 Pearson Correlation	.212	-.020	.235	-.057	.355*	-.080	-.142	.280	1	.470**	.446**
Sig. (2-tailed)	.221	.910	.174	.747	.036	.647	.415	.103		.004	.007

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.286	.260	.303	.182	.458**	.121	.149	.228	.470**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.096	.131	.077	.296	.006	.488	.393	.188	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Skor_Kop	Pearson Correlation	.686**	.549**	.440**	.637**	.584**	.504**	.480**	.690**	.446**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.008	.000	.000	.002	.004	.000	.007	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Correlations

	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_B O
Item_1 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 .788** .000 35	.788** .000 35	.835** .000 35	.736** .000 35	.686** .000 35	.445** .007 35	.543** .001 35	.461** .005 35	.757** .000 35	.709** .000 35	.844** .000 35
Item_2 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.788** .000 35	1 .946** .000 35	.946** .000 35	.786** .000 35	.832** .000 35	.383* .023 35	.642** .000 35	.420* .012 35	.857** .000 35	.823** .000 35	.917** .000 35
Item_3 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.835** .000 35	.946** .000 35	1 .824** .000 35	.824** .000 35	.875** .000 35	.403* .016 35	.671** .000 35	.449** .007 35	.904** .000 35	.869** .000 35	.951** .000 35
Item_4 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.736** .000 35	.786** .000 35	.824** .000 35	1 .812** .000 35	.812** .000 35	.343* .043 35	.542** .001 35	.470** .004 35	.737** .000 35	.705** .000 35	.846** .000 35
Item_5 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.686** .000 35	.832** .000 35	.875** .000 35	.812** .000 35	1 .450** .007 35	.684** .000 35	.489** .003 35	.833** .000 35	.832** .000 35	.906** .000 35	
Item_6 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.445** .007 35	.383* .023 35	.403* .016 35	.343* .043 35	.450** .007 35	1 .340* .045 35	.566** .000 35	.433** .009 35	.451** .007 35	.535** .001 35	
Item_7 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.543** .001 35	.642** .000 35	.671** .000 35	.542** .001 35	.684** .000 35	.340* .045 35	1 .693** .000 35	.742** .000 35	.735** .000 35	.784** .000 35	
Item_8 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.461** .005 35	.420* .012 35	.449** .007 35	.470** .004 35	.489** .003 35	.566** .000 35	.693** .000 35	1 .532** .001 35	.537** .001 35	.636** .000 35	
Item_9 Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	.757** .000 35	.857** .000 35	.904** .000 35	.737** .000 35	.833** .000 35	.433** .009 35	.742** .000 35	.532** .001 35	1 .966** .000 35	.945** .000 35	

Item_1 0	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.709** .000 35	.823** .000 35	.869** .000 35	.705** .000 35	.832** .000 35	.451** .007 35	.735** .000 35	.537** .001 35	.966** .000 35	1 35	.927** .000 35
Skor_B O	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.844** .000 35	.917** .000 35	.951** .000 35	.846** .000 35	.906** .000 35	.535** .001 35	.784** .000 35	.636** .000 35	.945** .000 35	.927** .000 35	1 35

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

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

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Item_ 1	Item_ 2	Item_ 3	Item_ 4	Item_ 5	Item_ 6	Item_ 7	Item_ 8	Item_ 9	Item_1 0	Skor_K K
Item_1 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .000 35	.240 .166 35	.133 .445 35	.418* .012 35	.163 .349 35	.268 .119 35	.343* .044 35	.158 .366 35	.210 .227 35	.035 .843 35	.504** .002 35
Item_2 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.240 .166 35	1 .000 35	-.165 .342 35	.276 .108 35	.343* .044 35	.172 .323 35	.104 .552 35	.243 .160 35	.231 .183 35	.318 .063 35	.433** .009 35
Item_3 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.133 .445 35	-.165 .342 35	1 .000 35	.272 .113 35	.307 .073 35	.175 .314 35	.354* .037 35	.031 .860 35	.116 .507 35	.181 .299 35	.417* .013 35
Item_4 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.418* .012 35	.276 .108 35	.272 .113 35	1 .000 35	.231 .182 35	.302 .078 35	.514** .002 35	.168 .336 35	.302 .078 35	.297 .083 35	.656** .000 35
Item_5 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.163 .349 35	.343* .044 35	.307 .073 35	.231 .182 35	1 .000 35	.359* .034 35	.569** .000 35	.302 .078 35	.312 .068 35	.370* .029 35	.657** .000 35
Item_6 Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.268 .119 35	.172 .323 35	.175 .314 35	.302 .078 35	.359* .034 35	1 .000 35	.503** .002 35	.395* .019 35	.572** .000 35	-.018 .917 35	.649** .000 35

Item_7	Pearson Correlation	.343*	.104	.354*	.514**	.569**	.503**	1	.400*	.394*	.424*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.044	.552	.037	.002	.000	.002		.017	.019	.011	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_8	Pearson Correlation	.158	.243	.031	.168	.302	.395*	.400*	1	.305	.274	.562**
	Sig. (2-tailed)	.366	.160	.860	.336	.078	.019	.017		.075	.112	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_9	Pearson Correlation	.210	.231	.116	.302	.312	.572**	.394*	.305	1	.189	.643**
	Sig. (2-tailed)	.227	.183	.507	.078	.068	.000	.019	.075		.277	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_10	Pearson Correlation	.035	.318	.181	.297	.370*	-.018	.424*	.274	.189	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.843	.063	.299	.083	.029	.917	.011	.112	.277		.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Skor_KK	Pearson Correlation	.504**	.433**	.417*	.656**	.657**	.649**	.802**	.562**	.643**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.009	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Uji Reliabilitas Manajemen Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.789	10

Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Manajemen Kepemimpinan	35	34	49	42.00	3.742
Budaya Organisasi	35	22	44	33.80	6.471
Kinerja Karyawan	35	34	49	42.00	3.742
Valid N (listwise)	35				

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.89944214
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.090
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas Kepemimpinan (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Manajemen Kepemimpinan	Between Groups	(Combined) Linearity	287.500	12	23.958	2.796	.018
		Deviation from Linearity	169.279	1	169.279	19.757	.000
			118.221	11	10.747	1.254	.312
Within Groups			188.500	22	8.568		
Total			476.000	34			

Uji Linearitas Budaya Organisasi (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	239.667	14	17.119	1.449	.219
		Deviation from Linearity	28.947	1	28.947	2.450	.133
			210.720	13	16.209	1.372	.255
Within Groups			236.333	20	11.817		
Total			476.000	34			

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	23.853	6.054		3.940	.000		
Manajemen Kepemimpinan	.537	.127	.583	4.248	.000	.996	1.004

Budaya Organisasi	-0.121	0.079	-0.210	-	0.136	0.996	1.004
			1.529				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.734	4.039		.925	.362
	Manajemen	.018	.084	.036	.211	.834
	Kepemimpinan					
	Budaya Organisasi	-.071	.053	-.230	-1.338	.190

a. Dependent Variable: RES_Abs

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.853	6.054		3.940	.000
	Manajemen	.537	.127	.583	4.248	.000
	Kepemimpinan					
	Budaya Organisasi	-.121	.079	-.210	-1.529	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	190.170	2	95.085	10.645	.000 ^b
	Residual	285.830	32	8.932		
	Total	476.000	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.362	2.989

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.853	6.054		3.940	.000
	Manajemen					
	Kepemimpinan	.537	.127	.583	4.248	.000
	Budaya Organisasi	-.121	.079	-.210	-1.529	.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**LAMPIRAN DOKUMENTASI ANGKET KEPADA KARYAWAN
KANTOR CAMAT ANGKOLA BARAT KABUPATEN
TAPANULI SELATAN**



Foto kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan



Pengisian angket oleh ibu Hj. AElvi Zuraidah Nasution,S.Sos Selaku pegawai bagian kasubang umum pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 13 mei 2022



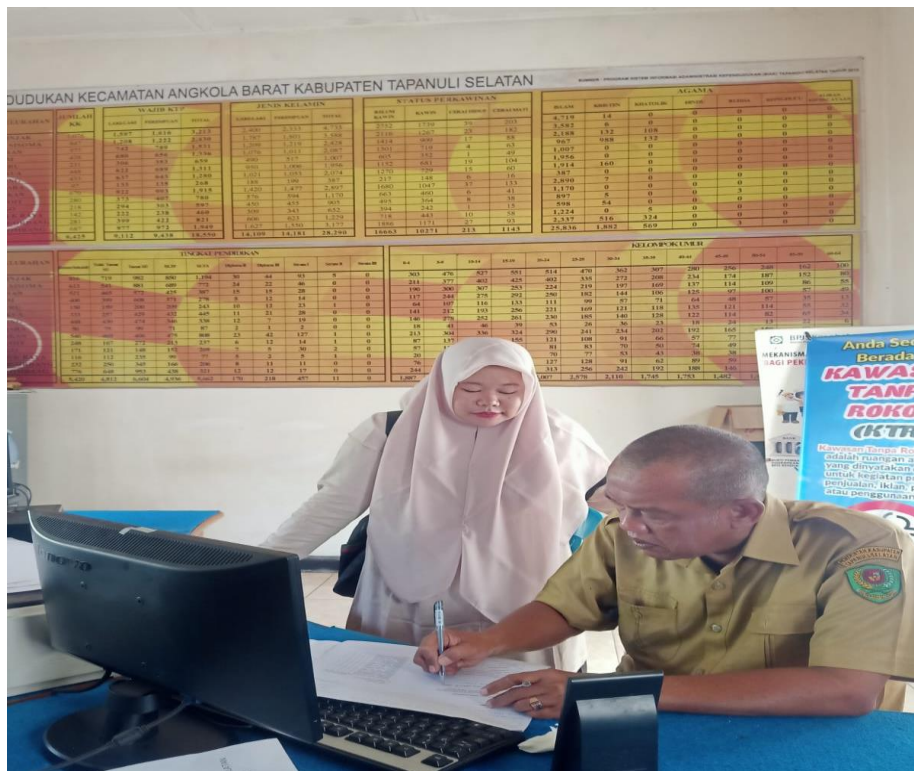
Pengisian angket oleh ibu Siti Aminah,S.Sos Selaku pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 13 mei 2022



Pengisian angket oleh ibu Juni Suryani Selaku pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 13 mei 2022



Pengisian angket oleh ibu Nurmerina Harahap Selaku pegawai bagian pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 13 mei 2022



Pengisian angket oleh bapak Gufron Efendi Harahap Selaku pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 17 mei 2022



Pengisian angket oleh bapak Boy Parrona Harahap Selaku pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 17 mei 2022



Pengisian angket oleh bapak Zulham Efendi Siregar Selaku pegawai pada kantor camat angkola barat kabupaten tapanuli selatan pada tanggal 17 mei 2022