

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kecamatan Rawa Lumbu

Sejarah pembentukan Kecamatan Rawa Lumbu adalah bagian dari Kecamatan Bekasi Timur, namun seiring dengan berlakunya UU Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Otonomi Daerah, telah mengubah paradigma penyelenggaraan pemerintah di daerah. Atas landasan itu pula nomenklatur Pemerintah Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Bekasi berubah menjadi Kota Bekasi.

Berdasarkan UU No. 22 Tahun 1999, Peraturan Pemerintah PP Nomor 25 Tahun 2000 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Provinsi sebagai Daerah Otonomi serta PP Nomor 84 Tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Pejabat Daerah, telah melahirkan Peraturan Daerah Nomor 9,10,11 dan 12 Tentang Pengaturan Organisasi Perangkat Daerah.

Untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat lewat Perda (Peraturan Daerah) maka terbitlah Perda Nomor 14 Tahun 2000 yang mengesahkan terbentuknya dua Kecamatan baru yaitu : Kecamatan Rawa Lumbu dan Kecamatan Medan Satria. Sehingga Bekasi terdiri dari 10 Kecamatan dan berdasarkan Perda Kota Bekasi Nomor 02 Tahun 2002 Tentang Penetapan Kelurahan, maka seluruh Desa yang ada di Kota Bekasi berubah status menjadi Kelurahan, sehingga Pemerintah kota Bekasi mempunyai 52 Kelurahan.

4.1.2 Gambaran Umum Kecamatan Rawa Lumbu

Kecamatan Rawalumbu

Ibu Kota/Kota	:	Bekasi
Nama di Daerah	:	Rawa Roko
Nama Lain	:	Rawa Roko
Dasar Perda Pembentukan	:	Perda Nomor 14 Tahun 2000 tentang pengesahan terbentuknya 2 Kecamatan baru : Kecamatan Rawalumbu dan Kecamatan Medan Satria.
Nama yang sepakati	:	Rawalumbu
Arti Nama	:	Rawa tempat memandikan Kerbau.
Sejarah Nama	:	Berasal dari salah satu rawa yang ada di Kemandoran Rawa Roko pada saat itu yang bernama Rawalumbu karena pada zaman dahulu banyak terdapat kobakan/kolam/rawa sebagai tempat mandinya kerbau.

Wilayah Kecamatan Rawalumbu terdiri dari 4 Kelurahan yaitu :

- 1) Kelurahan Pengasinan, luar areal 272,47 Ha
- 2) Kelurahan Bojong Rawalumbu, luas areal 581,927 Ha
- 3) Kelurahan Bojong Menteng, luas areal 370,187 Ha
- 4) Kelurahan Sepanjang Jaya, luas areal 294,25 Ha

Jumlah sampai dengan tahun 2016 di Kecamatan Rawalumbu terdiri dari 638 RT dan 97 RW, dan Kepala Kecamatan periode ini dipimpin oleh Dian Herdiana, A.P.,M.Si.

Luas wilayah 1.518,834 Ha, Bahasa daerah : Betawi/Bekasi, dengan batas wilayah :

- 1) Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Bekasi Selatan dan Kecamatan Jati Asih.
- 2) Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Bantar Gebang.
- 3) Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Mustika Jaya dan Kabupaten Bekasi.
- 4) Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Bekasi Timur dan Kecamatan Bekasi Selatan.

4.1.3 Sumber Daya Aparatur Kantor Kecamatan Rawalumbu

Sumber Daya Aparatur di kantor Kecamatan Rawalumbu sebagai berikut :

- 1). Pegawai Negeri Sipil : 26 orang terdiri dari :

- a. Golongan I : 1 orang
- b. Golongan II : 9 orang
- c. Golongan III : 14 orang
- d. Golongan IV : 2 orang

- 2). TKK : 14 orang

- 3). SATPOL PP : 27 orang

4.1.4 Visi dan Misi Kecamatan Rawalumbu

1) Visi Kecamatan Rawalumbu.

Rawalumbu unggul dalam kinerja, maju dalam jasa yang bernuansa ihsan.

2) Misi Kecamatan Rawalumbu.

- a. Meningkatkan kinerja segala unsur perangkat Kecamatan/Kelurahan dalam pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.
- b. Menjamin keterlaksanaannya pengelolaan lingkungan hidup.
- c. Meningkatkan system tata kelola perencanaan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.5 Struktur Organisasi Kecamatan Rawalumbu

Menurut Perda Kota Bekasi nomor 7 tahun 2008 Tentang Kecamatan dan Kelurahan Kota Bekasi Bab III Bagian keempat pasal 7 mengenai Susunan Organisasi Kecamatan yaitu :

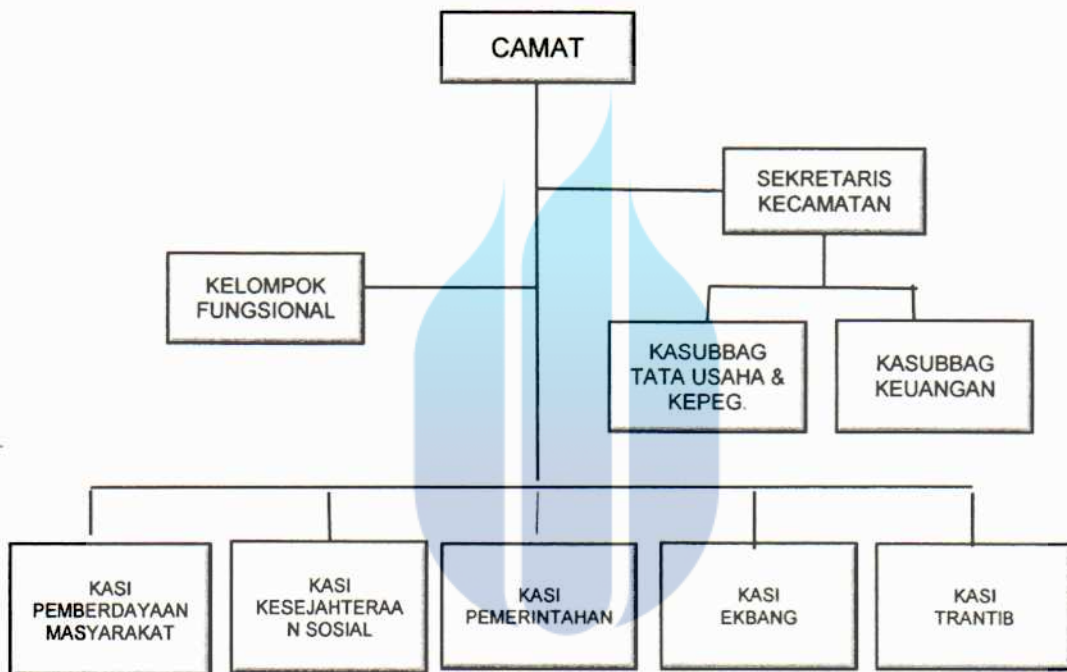
Susunan Organisasi Kecamatan, terdiri dari :

- 1). Camat.
- 2). Sekretariat Kecamatan, membawahkan :
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - b. Sub Bagian Keuangan.
- 3). Seksi Pemerintahan:
- 4). Seksi Ketentraman dan Ketertiban:
- 5). Seksi Ekonomi dan Pembangunan;
- 6). Seksi Kesejahteraan Sosial

- 7). Seksi Kependudukan;
- 8). Kelompok Jabatan Fungsional

STRUKTUR ORGANISASI

KECAMATAN RAWALUMBU KOTA BEKASI



Gambar 4.1 Diagram Struktur Organisasi Kecamatan Rawalumbu

4.1.6 Bidang Kerja Kecamatan Rawalumbu

4.1.6.1 Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris Kecamatan dalam melaksanakan penatausahaan keuangan, akuntansi serta verifikasi pembukuan keuangan lingkup Kecamatan untuk mencapai tata kelola keuangan yang baik.

4.1.6.2 Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas membantu Sekretaris Kecamatan dalam melaksanakan pelayanan pendataan rencana program, tata usaha serta rumah tangga dan administrasi kepegawaian lingkup Kecamatan untuk mencapai ketatausahaan yang baik.

4.1.6.3 Seksi Ekonomi dan Pembangunan

Seksi Ekonomi dan Pembangunan mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan kewenangan Kecamatan di bidang ekonomi dan pembangunan sesuai ketentuan yang berlaku.

4.1.6.4 Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan kewenangan Kecamatan di bidang kesejahteraan sosial sesuai ketentuan yang berlaku.

4.1.6.5 Seksi Ketenteraman dan Ketertiban

Seksi Ketenteraman dan Ketertiban mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan kewenangan Kecamatan di bidang ketenteraman dan ketertiban sesuai ketentuan yang berlaku.

4.1.6.6 Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan kewenangan Kecamatan di bidang pemberdayaan masyarakat sesuai ketentuan yang berlaku.

4.1.6.6 Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok membantu Camat melaksanakan kewenangan Kecamatan di bidang pemerintahan sesuai ketentuan yang berlaku.

4.1.7 Potensi Dan Perkembangan Pembangunan Masyarakat Kecamatan Rawalumbu

4.1.7.1 Kependudukan

Jumlah penduduk Kecamatan Rawalumbu sampai dengan saat ini sebanyak 1999.684 Jiwa.

Tabel 4.1 Jumlah Penduduk Kecamatan Rawa Lumbu

No	Kelurahan	Pria	Wanita	Jumlah
1	Kel. Sepanjang jaya	161.43	15.789	31.932
2	Kel. Bojong Rawalumbu	33.334	34.122	67.456
3	Kel. Bojong Menteng	23.744	24.068	47.813
4	Kel. Pengasinan	26.567	25.916	52.483

Sumber : LKIP 2016

4.1.7.2 Perumahan

Kecamatan Rawa Lumbu terdiri dari beberapa kompleks perumahan yang dapat dikatakan strategis dengan tata kota yang lumayan baik, diantaranya yang besar adalah perumnas Rawalumbu, perumahan BTN Narogong, perumahan Pondok Hijau Permai, dan perumahan Kemang Pratama, serta satu kompleks militer Batalyon 202 Tajimalela ditambah dengan kompleks perumahan baru lainnya yang masih terus berkembang.

Saat ini Kecamatan Rawalumbu menjadi salah satu wilayah di kota Bekasi dengan harga hunian yang relative cukup tinggi, hal ini dikarenakan dukungan fasilitas yang cukup memadai yang mendukung aktivitas masyarakat di dalamnya.

4.1.7.3 Fasilitas Umum

Fasilitas umum yang terdapat di Kecamatan Rawalumbu diantaranya :

- 1) Hero, Kemang Pratama
- 2) Pasar Burung, Rawalumbu
- 3) Pasar Rawalumbu, Rawalumbu
- 4) Pasar Tanah Merah, Taman Narogong Indah
- 5) Gedung Serba Guna, Taman Narogong Indah
- 6) Kolam Renang Batalion 202
- 7) Lapangan Bola Bumi Bekasi Baru

4.1.7.4 Sarana Kesehatan

Data sarana kesehatan yang ada di Kecamatan Rawalumbu dapat dilihat dari Tabel 4.2 di bawah ini :

Tabel 4.2 Sarana Pelayanan Kesehatan Kec. Rawalumbu

No	Sarana Pelayanan Kesehatan	Jumlah	Keterangan
1	Rumah Sakit Umum Swasta	4	
2	Rumah Sakit Bersalin	20	
3	Puskesmas	3	
4	Apotek	35	
5	Klinik 24 Jam	24	
6	Laboratorium	4	
7	Posyandu	133	

Sumber : Lakip 2016

Dilihat dari sarana kesehatan yang ada, masih perlu penambahan dikarenakan Kecamatan Rawalumbu pernah menjadi salah satu daerah dengan populasi perkembangan Demam Berdarah Dengue (DBD) tertinggi se-Kota Bekasi. Beberapa fasilitas kesehatan di Kecamatan ini diantaranya Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi Timur, Rumah Sakit Elisabeth, Rumah Sakit Rawalumbu, dan Rumah Sakit Hosana Medika.

Dalam bidang kesehatan kegiatan yang dilaksanakan harus lebih banyak dukungan dari sarana dan prasarana yang ada di Kecamatan Rawakumbu.

Berikut adalah jumlah TP.PKK, Posyandu dan kader Posyandu di Kecamatan Rawalumbu :

Tabel 4.3 TP.PKK, Posyandu, Kader

No	Kecamatan/Kelurahan	TP. PKK	Posyandu	Kader Posyandu
1	Kecamatan	124	-	-
2	Kel. Bojong Rawalumbu	1.181	49	490
3	Kel. Bojong Menteng	380	22	220
4	Kel. Pengasinan	866	43	430
5	Kel. Sepanjang Jaya	350	19	190
Jumlah		2.901	133	1.330

Sumber : Lakip 2016

4.1.7.5 Sarana Pendidikan

Data sarana pendidikan yang ada di Kecamatan Rawalumbu sebagai berikut:

- 1) SMP Negeri 16 Bekasi
- 2) SMP Negeri 33 Bekasi
- 3) SMP Negeri 8 Bekasi
- 4) SMP Negeri 41 Bekasi
- 5) SMA Negeri 13 Bekasi
- 6) MAN 2 Bekasi
- 7) SMK Negeri 8 Bekasi
- 8) Sekolah Santa Lusia
- 9) Sekolah Mutiara Baru
- 10) Sekolah Mahanaim
- 11) TK/SD AL Huda Pondok Hijau
- 12) PAUD An-Nur Pondok Hijau Permai
- 13) TK/SD Al-Irsyad II
- 14) TK/SD/SMP Tunas Global
- 15) TK/SD Widya Bhakti

- 16) KB/TK Marsudirini Kemang Pratama
- 17) SD Marsudirini Kemang Pratama
- 18) SMP Marsudirini Kemang Pratama
- 19) SMA Marsudirini Kemang Pratama
- 20) Sekolah Victory Plus Kemang Pratama
- 21) TK Islam Al-Azhar 11 Kemang Pratama
- 22) SD Islam Al-Azhar 9 Kemang Pratama
- 23) SMP Islam Al-Azhar 8-9 Kemang Pratama
- 24) SMA Islam Al-Azhar 4 Kemang Pratama
- 25) SD Islam Baabut Taubah
- 26) SD/SMP Bani Saleh Rawa Lumbu
- 27) SMP/SMA/SMK Widya Nusantara

4.1.7.6 Sarana Peribadatan

Kecamatan Rawalumbu sebagai kecamatan yang heterogen, terdiri dari berbagai suku bangsa dan agama. Meskipun demikian, kerukunan hidup antar umat beragama dan suku bangsa terjalin cukup baik tanpa adanya kondisi yang dapat mengganggu stabilitas di wilayah Kecamatan Rawalumbu.

Penduduk Kecamatan Rawalumbu mayoritas beragama Islam, sebagian kecil Kristen, Protestan, Hindu, Buddha dan Kepercayaan lainnya. Adapun data penduduk Kecamatan Rawalumbu menurut agama adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4 Data Penduduk Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah
1	Islam	168.241 jiwa
2	Katolik	9.819 jiwa
3	Protestan	7.414 jiwa
4	Hindu	5.422 jiwa
5	Budha	2.519 jiwa

Sumber : Lakip 2016

Tabel 4.5 Sarana Peribadatan di Kecamatan Rawalumbu Tahun 2016

No	Kelurahan	Masjid	Gereja	Wihara	Pura
1	Kel. Bojong Rawalumbu	30	5	1	-
2	Kel. Bojong Menteng	17	2	1	-
3	Kel. Pengasinan	38	12	-	-
4	Kel. Sepanjang Jaya	15	-	-	-
Jumlah		100	19	2	-

Sumber : Lakip 2016

4.2 Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Kecamatan Rawa Lumbu, dengan frekuensi kuesioner yang didistribusikan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Frekuensi Data Penelitian Kuesioner

Uraian	Frekuensi	Persentase
Jumlah kuesioner yang disebar	66	100%
Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
Total jumlah kuesioner yang dapat diolah	66	100%

Sumber : Data Primer Diolah 2017

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini penulis sajikan deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.7 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	37	56%
Perempuan	29	44%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

Tabel 4.7 menggambarkan bahwa mayoritas dari responden penelitian ini adalah laki-laki sebesar 56% .

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.8 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU	25	38%
Diploma	8	12%
Sarjana	28	42%
Magister	5	8%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas dari responden adalah berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 28 orang atau 42% dari responden yang diteliti.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.9 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	5	8%
20 - 30 Tahun	25	38%
30 – 40 Tahun	28	42%
> 40 Tahun	8	12%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa mayoritas yang bekerja pada Kecamatan Rawalumbu Kota Bekasi sebesar 42% adalah dalam rentang usia 31-40 tahun.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Tabel 4.10 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	5	8%
2 -3 Tahun	12	18%
4 - 5 Tahun	7	11%
> 6 Tahun	42	64%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 42 orang atau 64% pegawai memiliki pengalaman bekerja diatas 6 tahun.

Tabel 4.11 Frekuensi Responden Berdasarkan Pangkat

Uraian	Frekuensi	Persentase
Golongan I	1	2%
Golongan II	9	14%
Golongan III	14	21%
Golongan IV	2	3%
TKK	40	61%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pangkat dan Jabatan

Tabel 4.12 Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

Uraian	Frekuensi	Persentase
Sekcam	1	2%
Kasubag	2	3%
Kepala Seksi	5	8%
Staf	58	88%
Total	66	100%

Sumber : Data Kepegawaian Diolah Tahun 2017

Dilihat dari Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 di atas maka menunjukkan dari berbagai pangkat dan jabatan responden memberikan jawaban kuesioner yang peneliti sebarakan.

4.2.6 Transformasi Data

Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu : Kepemimpinan (X_1), Kedisiplinan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan Kinerja (Y), masing-masing variabel diukur dengan menggunakan kuesioner penelitian seperti yang disajikan dalam Lampiran 2. Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian dan dibuat angka indek dan kategori dengan menggunakan skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 4.13 Kategori dan Nilai Angka Indeks

Kategori	Nilai Angka Indeks
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pengumpulan data dengan cara mendistribusikan kuesioner langsung kepada responden, responden meliputi seluruh pegawai Kecamatan Rawalumbu sebanyak 66 orang.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.14 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	r Hitung	Correlations		
		Signifikansi	r Tabel	Validitas
P1	0.446**	0.000	0.2423	Valid
P2	0.626**	0.000	0.2423	Valid
P3	0.483**	0.000	0.2423	Valid
P4	0.742**	0.000	0.2423	Valid
P5	0.443**	0.000	0.2423	Valid
P6	0.588**	0.000	0.2423	Valid
P7	0.813**	0.000	0.2423	Valid
P8	0.673**	0.000	0.2423	Valid
P9	0.609**	0.000	0.2423	Valid
P10	0.435**	0.000	0.2423	Valid
P11	0.597**	0.000	0.2423	Valid
P12	0.552**	0.000	0.2423	Valid
P13	0.519**	0.000	0.2423	Valid
P14	0.415**	0.000	0.2423	Valid

r tabel pada n 66 df 64 sig 5%

* Korelasi signifikansi pada p 0.05 (2 arah)

** Korelasi signifikansi pada p 0.01 (2 arah)

Hasil uji validitas dengan model *Correlation (Bivariate)* terlihat dari Tabel 4.14 yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian dengan variabel kepemimpinan semua mempunyai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000, dan r hitung lebih besar dari pada r tabel, rumus r tabel adalah $df = n - 2$, $df = 66 - 2$, $df = 64$ dengan sig 5%, maka didapat r tabel 0.2423, ini bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah valid.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan

*Reliability Statistics**Cronbach's Alpha* *N of Items*

.836	14
------	----

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	54.56	14.835	.337	.834
P2	54.67	14.410	.554	.821
P3	54.45	14.806	.387	.830
P4	54.45	13.513	.674	.811
P5	54.45	14.959	.343	.833
P6	54.42	14.248	.496	.823
P7	54.47	13.084	.757	.804
P8	54.44	13.789	.590	.817
P9	54.68	14.528	.538	.822
P10	54.55	15.113	.345	.832
P11	54.77	14.271	.509	.823
P12	54.77	13.994	.429	.829
P13	54.77	14.486	.415	.829
P14	54.58	14.740	.278	.840

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari *output* di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.836, nilai r tabel pada df 64 adalah 0.2423, maka $0.836 > 0.2423$, dengan itu kuesioner yang dibuat penulis dinyatakan reliabel. Menurut D. Sunyoto (2015:143) dinyatakan reliabel jika *alpha Cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika *alpha Cronbach* sama dengan atau di bawah 0,60.

4.3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.16 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Correlations				
Item Pernyataan	r Hitung	Signifikansi	r Tabel	Validitas
P1	0.579**	0.000	0.2423	Valid
P2	0.666**	0.000	0.2423	Valid
P3	0.556**	0.000	0.2423	Valid
P4	0.801**	0.000	0.2423	Valid
P5	0.663**	0.000	0.2423	Valid
P6	0.667**	0.000	0.2423	Valid
P7	0.586**	0.000	0.2423	Valid
P8	0.605**	0.000	0.2423	Valid
P9	0.587**	0.000	0.2423	Valid
P10	0.728**	0.000	0.2423	Valid
P11	0.703**	0.000	0.2423	Valid
P12	0.653**	0.000	0.2423	Valid

r tabel pada n 66 df 64 sig 5%
* Korelasi signifikansi pada p 0.05 (2 arah)
** Korelasi signifikansi pada p 0.01 (2 arah)
Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Hasil uji validitas dengan model *Correlation (Bivariate)* terlihat dari Tabel 4.16 yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian dengan variabel Disiplin Kerja (X₂) semua mempunyai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000, dan r hitung lebih besar dari pada r tabel, rumus r tabel adalah $df = n - 2$, $df = 66 - 2$, $df = 64$ dengan sig 5%, maka didapat r tabel 0.2423, ini bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah valid.

Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X₂)**Reliability Statistics****Cronbach's Alpha** **N of Items**

.872 12

Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	46.12	15.308	.484	.866
P2	46.15	14.407	.564	.862
P3	46.18	15.136	.443	.870
P4	46.09	14.238	.746	.850
P5	46.06	14.704	.573	.861
P6	46.21	14.754	.580	.860
P7	46.23	14.978	.478	.868
P8	46.26	15.548	.531	.864
P9	46.23	15.655	.512	.865
P10	46.14	14.827	.664	.856
P11	46.20	15.114	.641	.858
P12	46.30	15.107	.575	.861

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari *output* di atas, diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.872, maka nilai *r* tabel pada *df* 64 adalah 0.2423, maka $0.872 > 0.2423$, dengan itu kuesioner yang dibuat penulis dinyatakan reliabel. Menurut D. Sunyoto (2015 :143) dinyatakan reliabel jika *alpha Cronbach* $>0,60$ dan tidak reliabel jika *alpha Cronbach* sama dengan atau di bawah 0,60.

4.3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Tabel 4.18 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Correlations				
Item Pernyataan	r Hitung	Siginifikansi	r Tabel	Validitas
P1	0.450**	0.000	0.2423	Valid
P2	0.660**	0.000	0.2423	Valid
P3	0.623**	0.000	0.2423	Valid
P4	0.714**	0.000	0.2423	Valid
P5	0.544**	0.000	0.2423	Valid
P6	0.624**	0.000	0.2423	Valid
P7	0.667**	0.000	0.2423	Valid
P8	0.707**	0.000	0.2423	Valid
P9	0.677**	0.000	0.2423	Valid

r tabel pada n 66 df 64 sig 5%
* Korelasi signifikansi pada p 0.05 (2 arah)
** Korelasi signifikansi pada p 0.01 (2 arah)
Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

Hasil uji validitas dengan model *Correlation (Bivariate)* terlihat dari Tabel 4.18 yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian dengan variabel Budaya Organisasi (X₃) semua mempunyai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000, dan r hitung lebih besar dari pada r tabel, rumus r tabel adalah $df = n - 2$, $df = 66 - 2$, $df = 64$ dengan sig 5%, maka didapat r tabel 0.2423, ini bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah valid.

Tabel 4.19 Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X₃)**Reliability Statistics****Cronbach's Alpha** **N of Items**

.807	9
------	---

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.58	6.617	.285	.815
P2	33.62	6.147	.548	.782
P3	33.50	6.377	.518	.787
P4	33.39	5.842	.601	.774
P5	33.39	6.458	.412	.798
P6	33.33	6.103	.488	.790
P7	33.27	5.924	.535	.783
P8	33.53	6.161	.617	.776
P9	33.35	5.892	.546	.782

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari *output* di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.807, dan nilai *r* tabel pada *df* 64 adalah 0.2423, nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.807 > 0.2423 maka kuesioner yang dibuat penulis dinyatakan reliabel. Menurut D. Sunyoto (2015:143) dinyatakan reliabel jika *alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika *alpha Cronbach* sama dengan atau di bawah 0,60.

4.3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.20 Uji Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Correlations				
Item Pernyataan	r Hitung	Siginifikansi	r Tabel	Validitas
P1	0.677**	0.000	0.2423	Valid
P2	0.635**	0.000	0.2423	Valid
P3	0.515**	0.000	0.2423	Valid
P4	0.536**	0.000	0.2423	Valid
P5	0.715**	0.000	0.2423	Valid
P6	0.495**	0.000	0.2423	Valid
P7	0.649**	0.000	0.2423	Valid
P8	0.663**	0.000	0.2423	Valid
P9	0.623**	0.000	0.2423	Valid
P10	0.530**	0.000	0.2423	Valid
P11	0.826**	0.000	0.2423	Valid
P12	0.739**	0.000	0.2423	Valid
P13	0.663**	0.000	0.2423	Valid
P14	0.616**	0.000	0.2423	Valid
P15	0.626**	0.000	0.2423	Valid

r tabel pada n 66 df 64 sig 5%
* Korelasi signifikansi pada p 0.05 (2 arah)
** Korelasi signifikansi pada p 0.01 (2 arah)
Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Hasil uji validitas dengan model *Correlation (Bivariate)* terlihat dari Tabel 4.20 yang dilakukan terhadap kuesioner penelitian dengan variabel Kinerja (Y) semua mempunyai signifikansi < 0.05 yaitu 0.000, dan r hitung lebih besar dari pada r tabel, rumus r tabel adalah $df = n - 2$, $df = 66 - 2$, $df = 64$ dengan sig 5%, maka didapat r tabel 0.2423, ini bisa disimpulkan bahwa kuesioner yang dibuat oleh penulis adalah valid.

Tabel 4.21 Uji Reliabilitas Item Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics
Cronbach's Alpha N of Items

.892	15
------	----

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	57.76	18.925	.610	.883
P2	57.92	19.548	.575	.885
P3	57.97	19.507	.418	.892
P4	57.82	19.659	.453	.889
P5	57.70	18.707	.653	.881
P6	57.73	19.955	.413	.891
P7	57.82	19.290	.585	.884
P8	57.97	19.014	.595	.883
P9	57.45	19.236	.550	.885
P10	57.67	19.549	.440	.890
P11	57.79	18.570	.790	.876
P12	57.74	18.748	.685	.880
P13	57.94	19.166	.600	.883
P14	57.92	19.456	.549	.885
P15	57.74	19.271	.555	.885

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari *output* di atas, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.892, *r* tabel dengan N = 66 adalah 0.2423, nilai *Cronbach's Alpha* 0.892 > *r* tabel maka kuesioner yang dibuat penulis dinyatakan reliabel. Menurut D. Sunyoto (2015:143) dinyatakan reliabel jika *alpha Cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika *alpha Cronbach* sama dengan atau di bawah 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas, langkah selanjutnya adalah menguji apakah data layak dipakai atau digunakan guna menghasilkan hasil penelitian yang akurat.

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 4.22 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		BUDAYA	DISIPLIN	KEPEMIPINAN	KINERJA
N		66	66	66	66
Normal	Mean	4.2015	4.2061	4.1773	4.1303
Parameters ^{a,b}	Std.Deviation	.29220	.35208	.30774	.31032
Most	Absolute	.227	.175	.235	.221
Extreme	Positive	.227	.175	.235	.221
Differences	Negative	-.106	-.143	-.176	-.171
Test Statistic		.227	.175	.235	.221
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Berdasarkan *output* di atas, diketahui bahwa nilai *test statistic* dari ke empat variabel yaitu Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.235, Disiplin Kerja sebesar (X_2) 0.175,

Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0.227, dan Kinerja (Y) sebesar 0.221 semuanya lebih besar dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwa semua data terdistribusi dengan normal, artinya syarat melakukan uji regresi terpenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sufren dan Yonathan (2013:108) model regresi linear berganda yang baik adalah tidak mengalami multikolinearitas. Salah satu cara untuk mengujinya adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* harus diantara 0,0 – 1 dan nilai *VIF* harus lebih rendah dari angka 10.

Tabel 4.23 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	.490	.405		1.211	.230		
KEPEMIMPINAN	.451	.114	.447	3.946	.000	.471	2.124
DISIPLIN	.285	.114	.324	2.509	.015	.364	2.751
BUDAYA	.133	.103	.125	1.284	.204	.639	1.564

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.471, Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.364, Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0.639, semua nilai ini berada diantara 0.0 – 1 dan nilai *VIF* lebih rendah dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

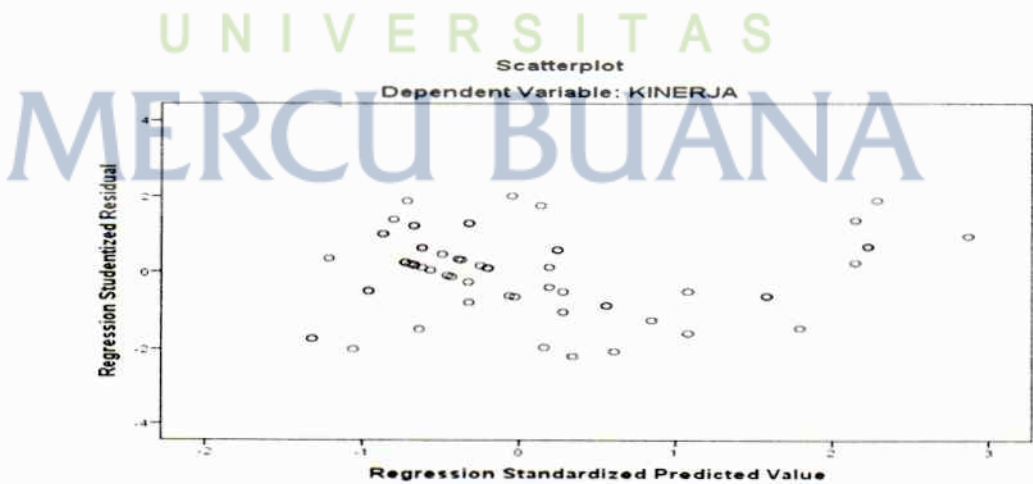
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.24 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-.211	.242		-.873	.386	
	KEPEMIMPINAN	.074	.068	.196	1.083	.283	.471 2.124
	DISIPLIN KERJA	-.050	.068	-.153	-.741	.461	.364 2.751
	BUDAYA ORGANISASI	.063	.062	.158	1.017	.313	.639 1.564

a. Dependent Variable: RES2
Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas diketahui nilai signifikansi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0.283, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0.461, variabel Budaya Organisasi (X_3) sebesar 0.313, semua nilai signifikansi variabel bebas di atas lebih besar dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel.



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskesdastisitas

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Dari grafik *Scatterplot* di atas ditunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel.

4.5 Analisa Regresi Linier Berganda

4.5.1 Analisa Linier Berganda

Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat secara individu terhadap variabel bebas.

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig
	Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1 (Constant)	.490	.405		1.211	.230
KEPEMIMPINAN	.451	.114	.447	3.946	.000
DISIPLIN KERJA	.285	.114	.324	2.509	.015
BUDAYA ORGANISASI	.133	.103	.125	1.284	.204

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25 di atas, maka dapat dimasukan

kedalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1. X_1 + \beta_2. X_2 + \beta_3. X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0.490 + 0.451 X_1 + 0.285 X_2 + 0.133 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (kinerja pegawai)

α = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

β_3 = Koefisien regresi budaya organisasi

X_1 = Variabel bebas (kepemimpinan)

X_2 = Variabel bebas (disiplin kerja)

X_3 = Variabel bebas (budaya organisasi)

ε = eror

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta $\alpha = 0.490$, artinya apabila variabel independen tidak ada atau sama dengan nol, maka variabel dependen (Kinerja) nilainya 0.490.
- 2) Koefisien Regresi Kepemimpinan (β_1) = 0.451, artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat 0.451 atau 45.1% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 3) Koefisien Regresi Disiplin Kerja (β_2) = 0.285, artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat 0.285 atau 28.5% dengan asumsi variabel lain tetap.
- 4) Koefisien Regresi Budaya Organisasi (β_3) = 0.133, artinya apabila variabel Budaya Organisasi meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat 0.133 atau 13.3% dengan asumsi variabel lain tetap.

4.5.1 Analisa Korelasi

Tabel 4.26 Hasil Uji Korelasi Antar Variabel

		Correlations			
		KEPEMIM PINAN	DISIPLIN KERJA	BUDAYA ORGANISASI	KINERJA
KEPEMIMPINAN	Pearson	1	.727 [*]	.413 ^{**}	.734 ^{**}
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
DISIPLIN KERJA	N	66	66	66	66
	Pearson	.727 [*]	1	.600 ^{**}	.723 ^{**}
	Correlation				
BUDAYA ORGANISASI	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
	Pearson	.413 [*]	.600 [*]	1	.503 ^{**}
KINERJA	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	66	66	66	66
	Pearson	.734 [*]	.723 [*]	.503 ^{**}	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

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

Berdasarkan *output* di atas diketahui nilai *Pearson Correlations* yang dihubungkan antara masing-masing variabel mempunyai tanda bintang dan signifikansinya < 0,05, sehingga bisa disimpulkan terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan/*Anova Test*)

Untuk menguji hipotesis H_4 , apakah variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Tabel 4.27 Hasil Analisa Uji Anova Test

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.913	3	1.304	34.459	.000 ^b
Residual	2.347	62	.038		
Total	6.259	65			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), KEPEMIPINAN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil tes *Anova* pada Tabel 4.27 di atas, diketahui signifikasinya sebesar 0.000, karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $34.459 > 2.75$ (F tabel) pada $K=3$ dan $N = 66$ ($K;N-K$) maka bisa disimpulkan bahwa semua variabel bebas (Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel terikat (Kinerja).

4.6.2 Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , dan H_3 , apakah variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja, dari Df 62 t 0.05 dihasilkan t tabel 1,998

Tabel 4.28 Hasil Analisa Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.490	.405		1.211	.230
KEPEMIMPINAN	.451	.114	.447	3.946	.000
DISIPLIN KERJA	.285	.114	.324	2.509	.015
BUDAYA ORGANISASI	.133	.103	.125	1.284	.204

a. Dependent Variable: KINERJA
Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Df 62 t 0.05 dihasilkan t tabel 1,998

Dari *output* di atas, bisa dijelaskan sebagai berikut :

- 1) H_1 : Signifikansi dari *Output* data SPSS untuk variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar $0.000 < 0.05$, dan t hitung $3,946 > 1,998$, maka bisa disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kinerja.
- 2) H_2 : Signifikansi dari *Output* data SPSS untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0.015 < 0.05$, dan t hitung $2,509 > 1,998$ maka bisa disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja.
- 3) H_3 : Signifikansi dari *Output* data SPSS untuk variabel Budaya Organisasi (X_3)sebesar $0.204 < 0.05$, dan t hitung $1,284 < 1,998$, maka bisa disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Variabel yang paling dominan dalam menjelaskan variasi dari variabel Kinerja (Y) adalah :

- 1) Kontribusi variabel Kepemimpinan (X_1) = *Standardized Coefficients Beta* (X_1) dikali dengan *Correlations Pearson* Y dan (X_1)= $0.447 \times 0.734 = 0.328098$ atau 32.81%.
- 2) Kontribusi variabel Disiplin Kerja (X_2) = *Standardized Coefficients Beta* (X_2) dikali dengan *Correlations Pearson* Y dan (X_2)= $0.324 \times 0.723 = 0.23425$ atau 23.42%.

Dari hasil perhitungan di atas menyimpulkan variabel kepemimpinan (X_1) lebih dominan dari variabel Disiplin Kerja (X_2), dimana mampu menjelaskan variasi dari variabel Kinerja (Y) sebesar 32.81%.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 ^a	.625	.607	.19455	2.102

a. Predictors: (Constant), KEPEMIPINAN, BUDAYA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Dari *output Model Summary* pada Tabel 4.29 di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.625 atau 62.5%

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.625, artinya bahwa variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi mampu menjelaskan variasi variabel Kinerja sebesar 62.5%, sedangkan sisanya 37.5% (100%-62.5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

4.6.4 Uji Korelasi antara Dimensi

Tabel 4.30 Hasil Uji Korelasi antar Dimensi

			Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
			Kuantitas	Kualitas	Waktu	Biaya
Kepemimpinan	Inovator	X _{1,1}	0.420**	0.382**	0.456**	0.520**
	Komunikator	X _{1,2}	0.418**	0.23716	0.414**	0.402**
	Motivator	X _{1,3}	0.637**	0.406**	0.686**	0.382**
	Kontroler	X _{1,4}	0.611**	0.445**	0.688**	0.600**
Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	X _{2,1}	0.459**	0.318**	0.481**	0.22849
	Taat terhadap peraturan organisasi	X _{2,2}	0.361**	0.492**	0.531**	0.302*
	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	X _{2,3}	0.804**	0.590**	0.717**	0.501**
	Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi	X _{2,4}	0.638**	0.669**	0.646**	0.510**
Budaya Organisasi	Involvement:	X _{3,1}	0.10707	0.06141	0.1331	0.323**
	Consistency	X _{3,2}	0.23967	0.263*	0.368**	0.15153
	Adaptability	X _{3,3}	0.474**	0.458**	0.430**	0.372**
	Mission	X _{3,4}	0.578**	0.632**	0.531**	0.509**

Dari *output* di atas dapat diketahui korelasi pada Variabel Kepemimpinan untuk Dimensi Kontroler menunjukkan hubungan yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Waktu dengan koefisien korelasi sebesar 0.688.

Korelasi Variabel Disiplin Kerja pada Dimensi Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menunjukkan hubungan yang paling kuat terhadap variabel Kinerja pada Dimensi Kuantitas dengan koefisien korelasi sebesar 0.804.

Korelasi Variabel Budaya Organisasi pada Dimensi *Mission* menunjukkan hubungan korelasi yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja pada Dimensi Kualitas dengan koefisien korelasi sebesar 0.632.

Dari ketiga Variabel Bebas di atas yang menunjukkan hubungan antar Dimensi yang paling kuat terhadap pada Variabel Kinerja adalah Variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan dengan koefisien korelasi sebesar 0.804 terhadap Dimensi Kuantitas pada Variabel Kinerja.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara Bersama-Sama Berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kecamatan Rawalumbu, dengan demikian dari hasil analisa tersebut dapat disimpulkan apa bila variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara bersama-sama

meningkat maka hal itu dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.625 atau 62.5% yang didapat dari penelitian ini, menunjukkan besarnya kontribusi dari pengaruh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja di Kecamatan Rawalumbu, dan 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil analisa menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan lebih dominan dalam menjelaskan variasi dari variabel Kinerja sebesar 32.81%.

4.7.2 Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu dengan besaran nilai 45.1% dalam persamaan regresi berganda, yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat 0.451 atau 45.1% dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Prof. Dr. S. Siagian dalam buku Sedarmayanti (2011:249) bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Beberapa penelitian terdahulu juga sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abdikarin Sheikh Abdulahi *et.al. Educational Research International ISSN-L*

230703713 Vol. 2 No.2 October 2013, berjudul *The Effect Leadership Behavior on Staff Performance in Somalia* menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan, juga menurut penelitian Khasmir dalam Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial. Vol. 9 No. 1. 2011, berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. (Studi kausal PT. PELNI Persero, Jakarta)" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan mengakibatkan perubahan kinerja.

4.7.3 Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu dengan besaran nilai 28.5% dalam persamaan regresi berganda, artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja di Kecamatan Rawalumbu akan meningkat 0.285 atau 28.5% dengan asumsi variabel lain tetap.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Khaliq Ilham dan Marnis dalam Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol VII No. I.

2015 yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hulu”, disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

4.7.4 Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu. Menurut penelitian terdahulu hal ini bisa saja variabel Budaya Organisasi dimediasi oleh variabel lain sehingga berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja, seperti hasil penelitian dilakukan oleh Jack Henry Syauta *et.al* yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)* dalam *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X www.ijbmi.org, Volume 1 Issue 1 II December. 2012 II PP.69-76, menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja pegawai, Budaya Organisasi dapat mempengaruhi variabel Kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja, penelitian Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti dengan judul penelitian, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Tranformasional, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Kantor Telkom Divre IV di Semarang) dalam TEMA ISSN :1693:9727, Vol. 6 Edisi 1, Maret 2009, Hal.

67-85, menyimpulkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi “The Telkom Way” yang dicanangkan sejak tahun 2003 sampai saat ini belum memberikan kontribusi dan pengaruh kepada kinerja karyawan, penelitian Edward S. Maabuat dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No.01 Tahun 2016, hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

4.7.5 Dimensi pada Disiplin Kerja berpengaruh lebih kuat dari Dimensi pada Variabel Bebas lainnya terhadap Variabel Kinerja.

Dalam penelitian ini menunjukan bahwa dari ketiga Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi yang menunjukan hubungan antar Dimensi yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja adalah Variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan dengan koefisien korelasi sebesar 0.804 terhadap Dimensi Kuantitas pada Variabel Kinerja.

Kedisiplinan adalah fungsi ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailiana dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin”, dalam Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari

2016, hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin.



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA