

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SAMSAT
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**FINNI ALFIANI. R
NIM: 105721115221**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR SAMSAT
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

FINNI ALFIANI. R
NIM: 105721115221

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2025**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap

(Q.S. Al Insyirah: 6-8)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

PESAN DAN KESAN

PESAN

Penyusunan skripsi mengajarkan pentingnya kerja keras, manajemen waktu, dan kesabaran. Terima kasih kepada dosen pembimbing, keluarga, dan teman atas dukungannya.

KESAN

Menyelesaikan skripsi di Universitas Muhammadiyah Makassar adalah pengalaman berharga yang memperluas wawasan dan menguatkan tekad saya.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa

Nama Mahasiswa : Finni Alfiani. R

No. Stambuk/ NIM : 105721115221

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 27 Februari 2025 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 April 2025

Menyetujui

Pembimbing I

Sri Andayaniingsih, S.E., M.M
NIDN: 0929037901

Pembimbing II

Ir. Muhammad Akib, M.M
NIDN: 0014106010

Mengetahui,

Dekan



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Finni Alfiani. R, Nim: 105721115221 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 005/SK-Y/61201/091004/2025 M, Tanggal 28 Sya'ban 1446 H/ 27 Februari 2025 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 17 Syawal 1446 H
16 April 2025 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc (.....)
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M (.....)
2. Asri Jaya, S.E., M.M (.....)
3. Dr. Sri Andayaningsih, S.E., M.M (.....)
4. Hj. Nurinaya, S.T., M.M (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Finni Alfiani, R
No. Stambuk/ NIM : 105721115221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 16 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



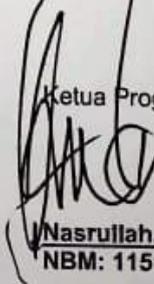
7GE21X426534753

Finni Alfiani, R
NIM: 105721115221

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651-507



Ketua Program Studi

Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151 132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Finni Alfiani. R
No. Stambuk/ NIM : 105721115221
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 16 April 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Finni Alfiani. R
NIM: 105721115221

ABSTRAK

FINNI ALFIANI. R. 2025. *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Sri Andayaningsih dan Muhammad Akib.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. Sampel penelitian ini diambil dari pegawai yang bekerja di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian mencakup data primer dan data sekunder. Instrumen penelitian menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 27, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.187 ($p = 0.025$). Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0.211 ($p = 0.038$). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan pada aspek kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja.

ABSTRACT

FINNI ALFIANI. R. 2025. *The Influence of Leadership and Organizational Culture on Employee Work Effectiveness at the Gowa Regency SAMSAT Office*. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Sri Andayaningsih and Muhammad Akib.

This research is a type of quantitative research which aims to determine the influence of leadership and organizational culture on the work effectiveness of employees at the Gowa Regency SAMSAT Office. The sample for this research was taken from employees who worked at the Gowa Regency SAMSAT Office. The type of data used is quantitative data obtained through distributed questionnaires and is related to the variables studied. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. Data sources used in research include primary data and secondary data. The research instrument uses the Likert scale method. Based on the results of data analysis using multiple linear regression via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 27 application, it was found that leadership had a positive and significant effect on employee work effectiveness with a regression coefficient of 0.187 ($p = 0.025$). Apart from that, organizational culture also has a positive and significant effect on employee work effectiveness with a regression coefficient of 0.211 ($p = 0.038$). These results indicate that improvements in aspects of leadership and organizational culture can increase employee work effectiveness.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Work Effectiveness.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa”. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muhammad Ramli dan Ibu Rahmatia Nur yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT, IPU., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. Sri Andayaningsih, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Ir. Muhammad Akib, M.M, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Pimpinan dan seluruh pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa atas izin, dukungan, dan kerja sama selama pelaksanaan penelitian ini.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2021 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Kepada Pemilik NIM 105721100120, yang telah dengan tulus memberikan semangat, doa, kesabaran, dan dukungan di setiap proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kebersamaan, motivasi, dan pengertian yang

telah menjadi sumber kekuatan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, 20 Januari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSERTUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Kepemimpinan	8
3. Budaya Organisasi.....	13
4. Efektivitas Kerja Pegawai.....	17
B. Tinjauan Empiris	21
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Jenis Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	30
C. Jenis dan Sumber Data	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Metode Pengumpulan Data	32

F. Definisi Operasional Variabel.....	33
G. Metode Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Gambaran Umum Kantor Samsat Gowa	41
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	72



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	28
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Samsat Gowa	45
Gambar 4. 2 Q-Q Plot Uji Normalitas.....	45
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas	45



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3. 2 Instrumen Skala Likert	35
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Masa Kerja.....	49
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)	50
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)	51
Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y).....	52
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Data	56
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4. 12 Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T)	61
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	73
Lampiran 2: Tabulasi Karakteristik Responden	79
Lampiran 3: Tabulasi Kuesioner	80
Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS	81
Lampiran 5: Distribusi Nilai R Tabel.....	98
Lampiran 6: Dokumentasi Proses Pengambilan Data	99
Lampiran 7: Data keterlambatan pegawai	99
Lampiran 8: Persuratan	100
Lampiran 9: Surat Keterangan Bebas Plagiasi	105
Lampiran 10: Validasi Data.....	119
Lampiran 11: Validasi Abstrak.....	120
Lampiran 12: Biografi Penulis.....	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi, terutama karena mereka memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi membutuhkan SDM yang berdedikasi tinggi dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi positif (Irmayanthi, et al., 2020). Dalam organisasi, pegawai berperan sebagai pengambil keputusan, perencana, dan pelaksana dalam mewujudkan tujuan. Berbeda dengan sumber daya lainnya, pegawai memiliki emosi, pemikiran, keinginan, dan latar belakang yang beragam, yang memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, pegawai memiliki kebutuhan yang terus berkembang seiring waktu, sehingga penting untuk mengelola mereka secara efektif (Fauzan, et al., 2023).

Berbagai aspek dapat memengaruhi kinerja pegawai, namun kepemimpinan dan budaya organisasi sering kali menjadi faktor penentu. Kepemimpinan yang efektif berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi pegawai, dan mendorong mereka untuk berprestasi. Pemimpin yang mampu mengarahkan tim dengan baik, menyediakan dukungan yang diperlukan, serta membangun komunikasi yang terbuka akan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat mengakibatkan penurunan moral, kurangnya motivasi, dan bahkan konflik dalam tim. Misalnya, pemimpin yang kurang berkomunikasi atau gagal memberikan umpan balik konstruktif dapat menimbulkan kebingungan dan frustrasi di kalangan

pegawai. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi gaya dan pendekatan kepemimpinan di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa, yang dalam praktiknya menerapkan kepemimpinan situasional, guna memahami dampaknya terhadap efektivitas kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas kerja pegawai. Seperti pendapat yang diungkapkan oleh (Albrecht dan Zemke dalam buku Dwiyanto, 2005) dalam (Yuniarti, 2021), mengatakan kualitas pelayanan publik ditentukan berdasarkan kemampuan aparat, kualitas yang digunakan dalam memproses pelayanan, budaya organisasi, dan sebagainya. Budaya organisasi merupakan sebagai alat yang mengikat anggota organisasi berdasarkan nilai-nilai yang harus dipatuhi bersama. Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa membutuhkan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan kualitas pelayanan demi tercapainya layanan publik yang optimal dan efisien. Budaya organisasi yang inklusif dan memberikan peluang bagi pengembangan pegawai dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja mereka.

Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa merupakan salah satu institusi pelayanan publik yang memiliki interaksi intensif dengan masyarakat, terutama dalam administrasi pajak dan registrasi kendaraan. Setiap harinya, pegawai dituntut untuk memberikan layanan yang cepat dan tepat waktu. Namun, keluhan masyarakat terkait lamanya proses administrasi serta kurangnya responsivitas pegawai masih sering terjadi. Pengamatan menunjukkan bahwa permasalahan ini berkaitan dengan kurang efektifnya penerapan kepemimpinan situasional, di mana pemimpin belum sepenuhnya menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan pegawai dan

dinamika pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung, seperti lemahnya koordinasi, komunikasi yang tidak optimal, serta rendahnya disiplin kerja, turut memperburuk efektivitas pelayanan.

Data mengenai tingkat keterlambatan pegawai juga mencerminkan adanya permasalahan produktivitas. Berdasarkan data dari Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa selama periode Januari hingga September 2024, tercatat bahwa rata-rata keterlambatan pegawai berkisar antara 6 hingga 11 kali setiap bulannya. Selain itu, tingkat ketidakhadiran pegawai turut memperparah kondisi ini, yang berakibat pada terganggunya alur kerja dan semakin panjangnya waktu tunggu masyarakat dalam memperoleh layanan. Situasi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Kantor SAMSAT masih memerlukan perbaikan, khususnya dalam aspek disiplin kerja dan manajemen waktu.

Tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai ini berdampak langsung pada efektivitas kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan produktivitas pegawai, salah satunya melalui penerapan praktik kepemimpinan yang lebih adaptif serta penguatan budaya organisasi yang mampu mendorong kedisiplinan dan profesionalisme kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis menjabarkan beberapa permasalahan yang menjadi dasar penulisan, antara lain:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini akan memperkaya literatur akademik mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam konteks kepemimpinan dan budaya organisasi di sektor publik.
- b. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori terkait kepemimpinan dan budaya organisasi.
- c. Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang lebih mendalam.

2. Manfaat Praktis

- a. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa untuk merancang dan menerapkan strategi

kepemimpinan dan pengelolaan budaya organisasi yang lebih efektif.

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajerial yang lebih terarah dan berbasis data.
- c. Dengan mengetahui bagaimana kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai, Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa dapat mengimplementasikan perubahan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai.
- d. Temuan dari penelitian ini juga dapat dijadikan *benchmark* (standar acuan) oleh organisasi pemerintah lainnya yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin yang fokus pada pengelolaan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan strategis. Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Menurut (Yusuf, et all., 2020). MSDM bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas organisasi dengan mengoptimalkan efektivitas karyawan serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. (Sutrisno, 2016) menambahkan bahwa MSDM mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sementara itu, (Hasibuan, 2016) dalam (Batviano. et all, 2023) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Susan, dalam Batviano. et all., 2023) fungsi-fungsi utama MSDM meliputi:

- a. Perencanaan SDM; Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan analisis lingkungan dan tujuan organisasi.

- b. Rekrutmen dan Seleksi; Proses menarik dan memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Pelatihan dan Pengembangan; Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan untuk meningkatkan kinerja.
- d. Penilaian Kinerja; Mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.
- e. Kompensasi dan Tunjangan; Menetapkan sistem imbalan yang adil untuk memotivasi karyawan.
- f. Hubungan Industrial; Mengelola hubungan antara manajemen dan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui manusia. Beberapa tujuan spesifik Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh (Susan, dalam Batviano. et all., 2023) antara lain:

- a. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.
- b. Meningkatkan kapasitas individu melalui pelatihan dan pengembangan.
- c. Menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis.
- d. Mengelola keragaman di tempat kerja dengan memperhatikan perbedaan individu

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi modern. Dengan pendekatan yang strategis terhadap pengelolaan SDM, organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasionalnya serta menciptakan lingkungan kerja yang positif bagi karyawan. Melalui fungsi-fungsi utama dan tujuan yang jelas, MSDM

berperan penting dalam pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang dengan dinamika perkembangan hidup manusia (Kencanawati, et all., 2022). Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter, atau kegiatan atasan atau pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya secara positif, membimbing dan mengarahkan agar bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tujuan organisasi bisa tercapai.

Menurut (Suwanto dalam (Kencanawati, et all., 2022) fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Perencana, Mencari informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, tujuan, dan maksud kelompok, serta membuat rencana yang dapat dilaksanakan.
2. Pemrakarsaan, Memberikan pengarahan kepada kelompok mengenai tujuan dan rencana, menjelaskan pentingnya tujuan atau rencana tersebut, membagi tugas kepada anggota kelompok, dan menetapkan standar kelompok.
3. Pengendali: Memelihara kohesi kelompok, mengatur tempo kerja, memastikan semua tindakan diambil untuk meraih tujuan, menjaga

relevansi diskusi, serta mendorong kelompok untuk bertindak atau mengambil keputusan.

4. Pendukung: Mengapresiasi orang dan kontribusi mereka.
5. Penyemangat: Memberi dorongan pada kelompok atau individu, membangun semangat tim, meredakan ketegangan dengan humor, dan membantu merukunkan perselisihan atau meminta bantuan dari anggota lain untuk menyelidikinya.
6. Penginformasi: Memperjelas tugas dan rencana, memberi informasi baru kepada kelompok, menerima informasi dari kelompok, dan merangkum ide serta gagasan yang masuk akal.
7. Pengevaluasi: Mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, menilai pencapaian kelompok, dan membantu kelompok melakukan evaluasi diri terhadap prestasi.

Menurut (Azis, T. A, 2022) peran pimpinan di dalam instansi sangat berpengaruh kepada pegawai atau manajemen yang ada di bawahnya, bagaimana pemimpin berinteraksi dengan bawahan akan berdampak pada hubungan antara pemimpin dan bawahan. Sehingga pemimpin dituntut untuk mempunyai kelebihan dibandingkan dengan manajemen yang ada dibawahnya.

Kemampuan mengambil keputusan merupakan kriteria utama dalam menilai efektivitas kepemimpinan seseorang, maka kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai visi misi perusahaan. Maka dari itu kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Menurut

(Wukir dalam Darmono, et all., 2022) Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan menjadi lebih baik.

Ada beberapa jenis kepemimpinan menurut (George dalam Kencanawati, 2022) yakni:

1. Kepemimpinan Situasional, dalam kepemimpinan ini, situasi menjadi faktor utama yang menentukan gaya kepemimpinan.
2. Kepemimpinan Perilaku Pribadi, jenis kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya.
3. Kepemimpinan Berorientasi Kerja (*Work Centered*), jenis kepemimpinan ini sangat terkait dengan "kepemimpinan situasional"
4. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), kepemimpinan ini memberikan motivasi dan arahan melalui kontak langsung antara pemimpin dan anggota.
5. Kepemimpinan Demokratis, menekankan partisipasi aktif dan pemanfaatan ide-ide anggota kelompok, dengan memberikan pemahaman yang baik mengenai topik yang dibahas.
6. Kepemimpinan Otoritatif, jenis kepemimpinan ini didasarkan pada kekuasaan yang dimiliki pemimpin.
7. Kepemimpinan Paternalistik, pemimpin bertindak seperti figur ayah, memberikan perlindungan serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan pengikutnya.

8. Kepemimpinan Asli (*Indigenous Leadership*), bentuk kepemimpinan yang beragam dan berkembang dari kelompok-kelompok organisasi informal.

Berbagai jenis kepemimpinan yang telah disebutkan menunjukkan bahwa setiap pemimpin memiliki pendekatan yang berbeda dalam memimpin organisasinya. Dalam konteks penelitian ini, jenis kepemimpinan yang paling relevan dengan kondisi di lokasi penelitian adalah kepemimpinan situasional.

Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Atiqoh, 2023), terdapat beberapa jenis kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam semua situasi. Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan, kompetensi, dan komitmen pegawai yang dipimpinnya.

Hersey dan Blanchard mengembangkan Model Kepemimpinan Situasional yang membagi gaya kepemimpinan menjadi empat, yaitu:

1. *Telling* (Memberi Instruksi): Pemimpin memberikan arahan yang jelas dan spesifik kepada pegawai dengan pengawasan ketat.
2. *Selling* (Membujuk): Pemimpin masih memberikan arahan, tetapi lebih terbuka terhadap masukan serta berusaha membangun motivasi pegawai.
3. *Participating* (Berpartisipasi): Pemimpin lebih banyak melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mengedepankan komunikasi dua arah.

4. *Delegating* (Mendelegasikan): Pemimpin memberikan kepercayaan penuh kepada pegawai untuk bekerja secara mandiri dengan sedikit intervensi.

Pendekatan ini sejalan dengan kondisi di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa, di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan kesiapan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam beberapa situasi, pemimpin dapat bersikap tegas dengan memberikan instruksi yang jelas, sementara di kondisi lain, pemimpin lebih banyak memberdayakan pegawai agar dapat bekerja secara mandiri.

Ada beberapa indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Sudaryono (2014:21) dalam (Ekasari, E., & Sunardi, H. P, 2017) yakni:

1. Jujur dan dapat dipercaya. Pemimpin yang jujur dan dapat dipercaya akan membangun reputasi yang baik di mata pengikutnya. Kejujuran menciptakan kepercayaan, yang merupakan fondasi dari hubungan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim.
2. Bersih dan bertanggung jawab. Ini menekankan pentingnya integritas dalam kepemimpinan. Pemimpin harus menunjukkan perilaku yang bersih, bebas dari korupsi, serta bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil.
3. Kompeten dan profesional. Seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam bidangnya. Kompetensi ini mencakup kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan memimpin dengan cara yang profesional.

4. Mempunyai pandangan yang jauh ke depan. Pemimpin yang visioner mampu merencanakan masa depan dengan baik. Mereka tidak hanya fokus pada masalah saat ini tetapi juga memikirkan strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Integritas: Cerdas dan Tulus Hati. Integritas mencakup kecerdasan emosional dan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara tulus. Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan pengikutnya serta berkomunikasi dengan jujur.
6. Komitmen dan Konsisten. Komitmen terhadap visi dan misi organisasi sangat penting. Pemimpin perlu menunjukkan konsistensi dalam tindakan dan keputusan mereka untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim.
7. Kooperatif, keteraturan, dan keterbukaan. Pemimpin yang kooperatif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Keteraturan dalam proses kerja dan keterbukaan dalam komunikasi membantu meningkatkan efektivitas tim.
8. Berpenampilan tegas dan berwibawa. Penampilan fisik dan sikap tegas seorang pemimpin dapat mempengaruhi persepsi pengikut. Pemimpin yang berwibawa cenderung lebih dihormati dan diikuti oleh anggota tim.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan mendasar yang dipelajari atau diciptakan oleh sekelompok individu saat mereka bekerja bersama untuk memecahkan masalah, beradaptasi dengan lingkungan mereka, dan berintegrasi dengannya (Sholehah, et al., 2023). Budaya

organisasi merupakan alat yang mengikat anggota organisasi berdasarkan nilai-nilai yang harus dipatuhi bersama. Budaya organisasi dapat diamati dari keseharian para pegawai dalam melakukan pelayanan. Kualitas pelayanan akan semakin baik apabila budaya organisasi baik pula. Ini berarti semakin kuat budaya organisasi atau nilai-nilai dasar yang telah disepakati, maka semakin baik kualitas pelayanan yang dihasilkan.

Menurut (Mangkunegara dalam Umula N.G., 2023) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi dan integrasi internal. Dengan kata lain, budaya organisasi menjadi acuan bagi anggota dalam mengatasi berbagai tantangan organisasi, baik di seluruh maupun sebagian bidang bisnisnya. Budaya ini juga mencakup pola perilaku yang berfungsi sebagai pedoman dalam berinteraksi secara internal maupun eksternal.

Budaya organisasi mencakup pola perilaku setiap anggota dan berfungsi sebagai seperangkat aturan dalam berhubungan dengan orang lain, baik secara internal maupun eksternal. Oleh karena itu, tujuan penting budaya organisasi adalah untuk membantu pemahaman terhadap lingkungan dan merencanakan respons yang tepat. Sebagai proses integrasi internal, budaya ini memungkinkan setiap anggota organisasi memahami hubungan satu sama lain. Budaya organisasi memiliki dua karakteristik utama: proses integrasi internal yang kuat dan adaptasi eksternal yang efektif untuk mencapai tujuan yang terkait dengan pihak eksternal.

Menurut (Denison dalam Umula N.G., 2023) Organisasi yang berkinerja tinggi memiliki budaya yang tidak saja kuat tetapi juga adaptif atau memiliki fokus internal yang kuat dan fokus eksternal yang kuat. Fokus internal diciptakan oleh adanya keterlibatan dan konsistensi sedangkan fokus eksternal adalah kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan dan misi yang jelas.

(Stephen P. Robbin dalam Tenda, 2018) menjelaskan beberapa karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inisiatif individual, tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang memiliki setiap anggota organisasi dalam mengutarakan pendapat. Perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak inovatif dan agresif bertujuan untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
3. Pengarahan, yang dimaksudkan adalah sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut telah tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.
4. Integrasi, organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja secara terorganisir. Kekompakkan dari setiap unit sesuai

tupoksi akan dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan manajemen, para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan terhadap bawahannya.
6. Kontrol, kontrol yang dipakai yaitu peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi.
7. Identitas, hal yang dimaksud adalah para anggota organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja atau keahlian profesional tertentu.
8. Sistem imbalan, mengukur kenaikan gaji, promosi dan sebagainya. Didasarkan pada prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan pada senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik, pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi di dalam organisasi. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan dan perubahan strategi agar tercapainya tujuan organisasi.
10. Pola komunikasi, komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Terkadang tingkat atau hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar pegawai itu sendiri.

Menurut (Robins, 2016 dalam Umula, 2023) budaya organisasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian, sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan prestasi, analisi dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.
7. Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dari pada pertumbuhan.

4. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas kerja adalah kemampuan pegawai dalam menyesuaikan faktor pendukung untuk mencapai hasil kerja tepat waktu (Fahmi, 2020). Efektivitas kerja berkaitan dengan bagaimana seorang pegawai secara maksimal menggunakan fasilitas atau pun variabel yang disediakan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dijalani, dimana ketika hasil kerja pegawai semakin baik mendekati tujuan organisasi yang telah ditetapkan,

menunjukkan bahwa tingkat produktivitas dari pegawai yang bersangkutan tinggi dan mengartikan efektivitas kerjanya juga tinggi.

Efektivitas kerja dapat dijadikan sebagai orientasi kerja apabila terlebih dahulu mampu menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa, dengan mengutamakan kualitas dan diselesaikan tepat waktu, menggunakan semua sumber daya yang tersedia, baik berupa dana, fasilitas, maupun prasarana (Choirinisa, et al., 2022). Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tolak ukur efektivitas kerja yang baik tidak hanya berfokus pada penyelesaian pekerjaan dengan cepat, tetapi juga memperhatikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dengan demikian, efektivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kecepatan, tetapi juga dengan kualitas hasil yang dicapai, yang menjadi cerminan dari kinerja pegawai yang efektif. Sebab, efektivitas kerja pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai yang mengacu pada tujuan organisasi, sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja pegawai (Puspitadewi dalam Choirinisa, et al., 2022).

Dalam pengukuran efektivitas, Bungkaes (dalam Ratih, R. M., 2020) menjelaskan bahwa efektivitas merupakan hubungan antara output dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas dapat diukur berdasarkan sejauh mana output, kebijakan, dan prosedur organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh usaha individu, tetapi juga oleh bagaimana kebijakan dan prosedur yang ada mendukung pencapaian tujuan tersebut. Meskipun tidak ada definisi universal yang disepakati, secara umum, efektivitas berhubungan dengan penggunaan metode atau

cara yang tepat untuk mencapai hasil yang optimal. Istilah "efektif" itu sendiri mencerminkan adanya pengaruh atau hasil yang diinginkan, seperti manjur atau berhasil guna, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Melanjutkan konsep efektivitas tersebut, (Bungkaes dalam Ratih, R. M., 2020) juga mengungkapkan bahwa efektivitas dapat diukur melalui prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas yang dimiliki. Dalam hal ini, efektivitas kerja dapat dipandang sebagai ukuran atau kualitas keberhasilan kerja pegawai. Seorang pegawai dianggap efektif jika ia mampu mencapai tujuan dengan cara yang lebih baik daripada standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selanjutnya, efektivitas kerja juga dapat dipahami sebagai kondisi di mana individu melakukan aktivitas fisik dan mental untuk mencapai hasil yang diinginkan (Dwinanda, 2023). Hal ini sejalan dengan pendapat (Maya et al., 2022) yang menyatakan bahwa efektivitas kerja berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang ditentukan. Di sisi lain, (Salikhah & Rahmi, 2018) menggambarkan kinerja kerja sebagai efek atau hasil yang diinginkan dari serangkaian aktivitas fisik dan mental yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, efektivitas kinerja organisasi tidak hanya dilihat dari pencapaian individu, tetapi juga dari kolaborasi dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Efektivitas kinerja organisasi merupakan suatu proses terorganisir yang

melibatkan individu-individu dalam seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai hasil yang diinginkan (Dwinanda et al., 2023).

Dengan demikian, efektivitas kerja baik di tingkat individu maupun organisasi sangat dipengaruhi oleh pemahaman tujuan, komitmen terhadap pencapaian tujuan, serta penggunaan metode yang tepat dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil yang optimal.

Dengan memperhatikan pentingnya efektivitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi, indikator kinerja menjadi salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan. Indikator kinerja dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Mathis dan Jackson, 2006:378) dalam (Azis, T. A, 2022). Dalam penelitian ini, indikator kinerja yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, adalah jumlah yang harus dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pekerja terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta dengan hasilnya.
- b. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat di mana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang mampu diselesaikan oleh pekerja.
- c. Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, setiap karyawan tidak hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan

sebuah pekerjaannya tetapi juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.

- d. Kehadiran, dengan memantau kehadiran setiap karyawan dapat ditentukan siapa saja karyawan yang memiliki semangat kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama hendaknya dimiliki setiap karyawan, baik dengan rekan satu tim maupun tim lain.

B. Tinjauan Empiris

Adapun untuk menguatkan penelitian ini maka harus didukung dengan penelitian terdahulu sebagaimana yang ditulis pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Tinjauan Empiris

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Bernit Hamonangan Pakpahan, Lidia Kandau Bangun, Ida Liana Nasution, Andri Muharwan (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak	Budaya Organisasi (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Ditemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel (3,603>2,009) pada n = 54 pada taraf signifikansi 95%.

2	Agustinus Pati (2019)	(Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai)	Kepemimpinan (X1) Budaya Organisasi (X2) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Rido, Akmal Umar dan Hasan Nongkeng (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng	Kepemimpinan (X1) Disiplin Kerja (X2) Disiplin (X3) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (3) pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai

					di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng (4) kepemimpinan, disiplin kerja, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng
4	Yohana Kartika, Herlina, Sri Utami Humairoh Wirba dan Abdul Miad (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai	Budaya Organisasi (X) Efektifitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dalam bekerja di Balai Diklat Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah Medan.
5	Juharni dan Umar Congge (2021)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan	Kepemimpinan (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	<i>Korelasi Product Moment</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan

		Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur			terhadap efektivitas kerja pegawai dan hubungannya ada pada kategori kuat, Berdasarkan hasil penelitian lapangan untuk uji signifikan 0,05% dengan responden 25 orang maka di uji dua pihak dan hasil tabel 2,069, dan ternyata t hitung 10,424 lebih besar dari t tabel 2,069 ($10,424 \geq 2,069$) maka H_0 ditolak artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Luwu Timur
6	Saima Rambe (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Patumbak Kabupaten	Budaya Organisasi (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Sederhana	Untuk hasil dari regresi linier sederhana nilai yang menunjukkan angka positif, kemudian pada tabel sebesar yang berarti dugaan

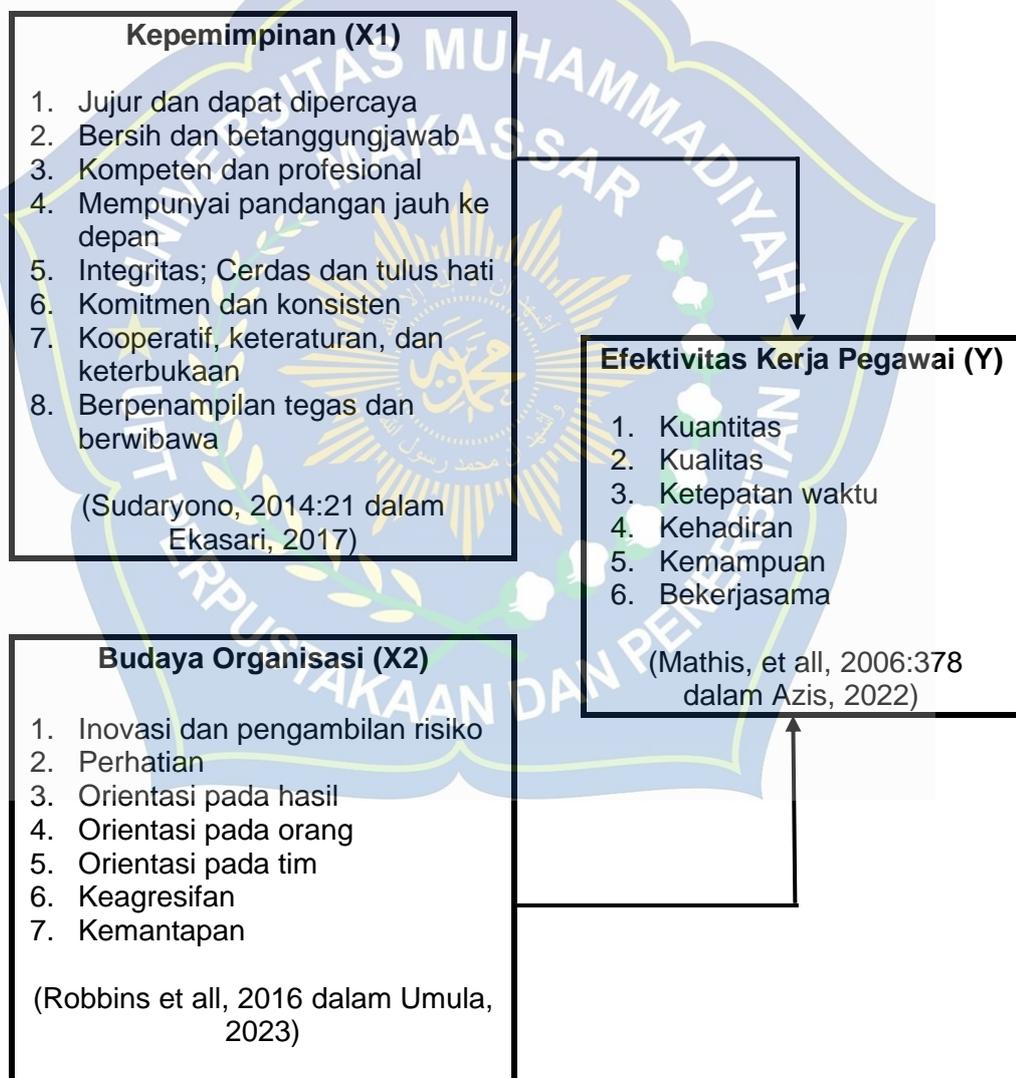
		Deli Serdang			atau hipotesis H1 yang diterima yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kerja. Serta pengaruh yang terlihat adalah pengaruh yang signifikan karena, $0,05 < 0,05$.
7	Ruth Katherina Sormin (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di BTPN Kantor Cabang Manado	Kepemimpinan (X) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Sederhana	Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai di Bank Tabungan Pensiunan Nasional dimana diperoleh dari hasil uji dengan persamaan regresi $Y = 9,533 + 0,988X$ serta dari pengujian hipotesis dengan uji-t yang menunjukkan nilai t hitung untuk X adalah sebesar 8,116 sedangkan t tabel pada tingkat kekeliruan 0,05 dan $dk = 30 - 2 = 28$, dan diperoleh 1,701

					sehingga H_0 ditolak dikarenakan t hitung $>$ t tabel. Dalam arti terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja.
8	Safira Laila Adam (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor SAMSAT Bolaang Mongondow (Bolmong)	Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) Komitmen afektif (X2) Budaya organisasi (X3) Efektivitas kerja pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis	Secara simultan, gaya kepemimpinan partisipatif, komitmen afektif, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor SAMSAT Bolmong. Secara parsial, hanya gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Komitmen afektif tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
9	Antonius Khoua'auri Telaumbanua, Hadijah Sipahutar dan Rifka	Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Efektivitas	Kepemimpinan (X1)	Keofisien Korelasi Berganda dan Regresi Linier	Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan pengujian statistik secara parsial

	Hadia Lubis (2023)	Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga	Beban Kerja (X2) Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Berganda	menunjukkan t hitung $3,641 > t$ tabel $0,208$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja. Variabel Beban Kerja menunjukkan t hitung $0,448 > t$ tabel $0,208$ dan signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja.
10	Innosensia Manalu, Donna Panggabean, dan Hotlan Purba (2023)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lintongnihuta	Kepemimpinan (X) Efektifitas Kerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Sederhana	Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Lintongnihuta,

C. Kerangka Pikir

Menurut (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2011), kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori terkait faktor-faktor penting berhubungan satu sama lain. Dengan kata lain, kerangka berpikir adalah dasar pemahaman yang menjadi landasan semua pemikiran lainnya dan berfungsi sebagai fondasi untuk proses serta analisis penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka konseptual disajikan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2021: 96), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban ini masih berdasarkan teori dan belum diuji dengan data penelitian. Hipotesis dirumuskan berdasarkan kerangka pikir sebagai asumsi awal yang nantinya akan dibuktikan melalui penelitian. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

H2 : Diduga bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bersifat sistematis, terencana, dan terstruktur. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis. Hasil analisis digunakan untuk menentukan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Kabupaten Gowa, yang berlokasi di Jl. Tumanurung Raya, Kalegowa, Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan, Indonesia. Penelitian berlangsung selama dua bulan yaitu pada tanggal 20 Desember 2024 hingga 20 Februari Tahun 2025, untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di lokasi tersebut.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data yang dikumpulkan adalah data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka dan dapat diukur secara statistik. Ini termasuk skor dari kuesioner yang diisi oleh pegawai mengenai persepsi mereka terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, dan efektivitas kerja. Data ini

digunakan untuk analisis statistik guna menentukan hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu suatu data yang didapat dari sumber pertama atau sumber asli (tanpa adanya perantara). Sumber data primer ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang bersumber langsung dari pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

b. Data Sekunder

Data bersumber dari buku, artikel, dan penelitian sebelumnya yang membahas teori kepemimpinan, budaya organisasi, dan efektivitas kerja. Ini berfungsi sebagai landasan teori untuk analisis data. Selain itu data penelitian ini juga bersumber dari dokumen resmi, yakni dokumen internal atau laporan tahunan dari Kantor SAMSAT yang memberikan konteks lebih lanjut tentang struktur organisasi dan kebijakan yang diterapkan

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/ subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Jumlah populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa sebanyak 43 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2021) sampling jenuh atau sensus berarti seluruh anggota populasi diikutsertakan. Mengingat jumlah populasi hanya sebanyak 43 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dan lengkap dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. **Penelitian kepustakaan (*Library research*)**, yaitu pencarian bahan-bahan dan teori-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
2. **Observasi**, yaitu pengumpulan data atau pengamatan secara langsung dengan melakukan kunjungan pada objek yang diteliti.
3. **Wawancara dengan menggunakan kuesioner**, adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan kepada responden dalam bentuk tertulis, dan kemudian pewawancara menyampaikan pertanyaan-pertanyaan tersebut kepada responden.

F. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan mengenai bagaimana cara mengukur (mengoperasionalkan) fenomena nyata yang diamati menjadi variabel penelitian yang ingin dicapai. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel	Sumber
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang individu untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain agar bekerja sama mencapai tujuan bersama.	<ol style="list-style-type: none">1. Jujur dan dapat dipercaya2. Bersih dan bertanggung jawab3. Kompeten dan profesional4. Mempunyai pandangan yang jauh ke depan5. Integritas: Cerdas dan Tulus Hati6. Komitmen dan Konsisten7. Kooperatif, keteraturan, dan keterbukaan8. Berpenampilan tegas dan berwibawa	(Ekasari, 2017)

2	Budaya Organisasi (X2)	Budaya Organisasi merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diterapkan dan dijalani bersama oleh seluruh anggota organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko 2. Perhatian 3. Orientasi pada hasil 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi pada tim 6. Keagresifan 7. Kemantapan 	(Robbin dalam Umula, 2023)
3	Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Efektivitas kerja pegawai mengacu pada sejauh mana pegawai mampu mencapai tujuan dan standar kerja yang telah ditetapkan dalam organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama 	(Mathis, et all dalam Azis, T. A 2022)

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner tertulis yang berisi sejumlah pertanyaan dengan tujuan mengumpulkan data yang akan digunakan untuk menganalisis variabel penelitian. Skala pengukuran variabel yang digunakan adalah Skala Likert 1-5, yang mencakup pilihan jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Pilihan jawaban tersebut terdiri dari Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju (Sugiyono, 2021). Setiap

jawaban memiliki skor yang berkisar dari nilai tertinggi hingga terendah. Skor masing-masing jawaban pada Skala Likert dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. 2 Instrumen
Skala Likert**

Jawaban	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2021)

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* versi 27 untuk mengukur variabel dengan memasukkan hasil dari operasional variabel yang akan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang memberikan gambaran umum terhadap objek yang diteliti, seperti melihat pergerakan masing-masing variabel penelitian, salah satunya dengan menggambarkan pergerakan masing-masing variabel penelitian dalam bentuk tabel ataupun grafik.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan buat mengukur sah ataupun valid tidaknya suatu kuesioner. Hasil penelitian yang valid apabila ada kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang

sebetulnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan buat memperoleh data (mengukur) itu valid. Valid artinya instrumen tersebut bisa digunakan buat mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengukur tingkat dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Sugiyono, 2021:175).

1. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid
2. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan buat mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran 2 kali ataupun lebih terhadap objek yang sama dengan memakai alat pengukur yang sama. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. (Sugiyono, 2017:130) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60 maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji

normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah metode statistik untuk menentukan apakah data mengikuti distribusi normal, yang merupakan asumsi penting dalam analisis parametrik seperti regresi linear dan ANOVA (Ghozali, 2018). Dalam uji statistik, dua metode yang sering digunakan adalah Shapiro-Wilk dan Kolmogorov-Smirnov. Shapiro-Wilk lebih sensitif untuk sampel kecil ($n \leq 50$), sementara Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk sampel besar ($n > 50$). Kriteria keputusan: jika nilai Sig. (p-value) $> 0,05$, maka data dianggap berdistribusi normal; jika $\leq 0,05$, data tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variable bebas atau variabel independen. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai *Variance Inflation* (VIF) dan *Tolerance Value*. Apabila nilai *tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Apabila varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. Suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila pada grafik terdapat pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu Y pada angka 0. Sedangkan apabila pada grafik terdapat pola tertentu menyerupai titik-titik yang teratur baik bergelombang, melebar, maupun menyempit, maka model regresi dinyatakan terjadinya heteroskedastisitas.

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis regresi yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan linear berganda dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Efektivitas Kerja Pegawai)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

x₁, x₂ = Variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi)

e = Komponen kesalahan random (*random error*)

H. Uji Hipotesis

Pada prinsipnya, pengujian hipotesis ini merupakan alat untuk membuat keputusan sementara dalam melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro dalam Ekasari et all. (2017), uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengukur pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. Pengujian dilakukan dengan uji-t pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 = Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a = Jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka menolak H_0 dan menerima H_a Artinya, ada pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen dengan derajat keyakinan yang digunakan 5% atau dengan melihat nilai signifikan uji-t masing-masing variabel, jika nilai signifikansi <0.05 maka dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a (Ghozali, 2018).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi dari variabel dependen, (Ghozali, 2016) dalam (Jayanti, 2023). Apabila angka koefisien determinasi semakin besar, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel semakin kuat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien determinasi berganda (R^2), dimana $D = (R^2) \times 100\%$.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Samsat Gowa

1. Sejarah Singkat

Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Gowa, adalah sistem administrasi terpadu yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan kemudahan layanan masyarakat, terutama dalam pengelolaan pajak kendaraan bermotor, bea balik nama, dan sumbangan wajib kecelakaan lalu lintas. Sistem ini merupakan hasil kolaborasi Polri, Dinas Pendapatan Provinsi, dan PT Jasa Raharja (Persero), yang masing-masing memiliki peran spesifik. Layanan dilakukan secara terintegrasi dalam satu gedung untuk memastikan kenyamanan dan aksesibilitas masyarakat.

Dalam operasionalnya, setiap instansi memiliki peran spesifik antara lain: Polri bertanggung jawab atas penerbitan STNK, Dinas Pendapatan Provinsi mengelola penetapan PKB dan BBN-KB, sementara PT Jasa Raharja mengurus pengelolaan SWDKLLJ. Kantor Bersama Samsat umumnya berada di lingkungan kantor Polri, seperti Satuan Lalu Lintas (Satlantas) atau Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas). Unit pelayanan SAMSAT tersebar di seluruh provinsi, dengan kantor di tingkat kabupaten atau kota untuk memastikan aksesibilitas layanan kepada masyarakat.

Perkembangan SAMSAT tidak terjadi secara instan, melainkan melalui berbagai tahap yang mencerminkan upaya perbaikan dalam memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien. Berikut ini adalah penjelasan mengenai tahapan-tahapan tersebut:

a. Sampai dengan tahun 1974

Proses perpanjangan STNK memakan waktu lama karena masyarakat harus mendatangi tiga kantor berbeda: kantor pajak, PT Jasa Raharja untuk SWDKLLJ, dan kantor polisi untuk STNK. Ketiga instansi belum terintegrasi.

b. 1974-1976

Dengan Tujuan Registrasi dan Identifikasi Forensik Ranmor dan data pengemudi lebih akurat, kecepatan dan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, dilakukan uji coba pembentukan SAMSAT di Polda Metro Jaya dan mempermudah pelayanan masyarakat.

c. 1976-1988

Berdasarkan INBERS 3 Menteri, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. KEP/13/XII/1976, No. KEP-1693/MK/IV/12/1976, 311 TAHUN 1976 bahwa Konsep SAMSAT diberlakukan di seluruh Indonesia Kepolisian RI, PT Jasa Raharja (Persero) & Dinas Pendapatan Provinsi bersama-sama. Meski demikian masing-masing instansi menerbitkan tanda bukti untuk setiap pelunasan kewajiban di SAMSAT.

d. 1988-1993

Berdasarkan INBERS, Menhankam, Menkeu & Mendagri No. INS/03/X/1988, No. 5/IMK.013/1988, No. 13A Tahun 1988 dilakukan penyederhanaan dokumen yaitu . Formulir permohonan/pendaftaran STNK/Pajak/SWDKLLJ digabung jadi satu. Tanda Pelunasan Pembayaran SWDKLLJ PT Jasa Raharja

(Persero) yang tercantum dalam STNK/STCK berlaku sebagai pengganti polis Asuransi (sertifikat).

e. 1993-1999

Diberlakukan revisi masa berlaku STNK dan TNKB dari 1 tahun menjadi 5 tahun namun setiap tahunnya melakukan pengesahan STNK berdasarkan INBERS Panglima Angkatan Bersenjata, Menkeu & Mendagri No. INS/02/II/1993, No. 01/IMK.01/1993, No.2A Tahun 1993. Mekanisme Perpanjangan STNK dibentuk 5 pokja (loket) untuk pelayanan.

f. 1999 sampai sekarang

Berdasarkan INBERS Menhankam, Menkeu & Mendagri No. Pol. INS/03/M/X/1999, No. 6/IMK.014/1999, No. 29 Tahun 1999 menetapkan penyempurnaan dan penyederhanaan sistem operasi pelayanan dari 5 loket menjadi 2 loket. Pembayaran SWDKLLJ yang tertera pada SKPD berfungsi sebagai pengganti polis asuransi (sertifikat). Tanda Pelunasan dan Pengesahan digabung dengan Surat Ketetapan Pajak Daerah (SKPD) yang telah divalidasi cash register sebagai tanda bukti pembayaran.

Pada tahun 1997, berdasarkan peraturan daerah yang bernama kepala kantor Dinas yang sekarang UPTD (Unit Pelayanan Teknis Daerah). Sejak berdirinya UPTD SAMSAT GOWA pertama kali dibimbing oleh kepala seksi pelayanan samsat gowa, selanjutnya dalam perkembangannya berdasarkan peraturan daerah Sulawesi Selatan dipimpin oleh pejabat Eselon III yang mempunyai tugas yang besar dari sebelumnya

2. Visi dan Misi Kantor Samsat Gowa

Untuk visi, misi dan motto pelayanan di Kantor SAMSAT yaitu:

a. Visi:

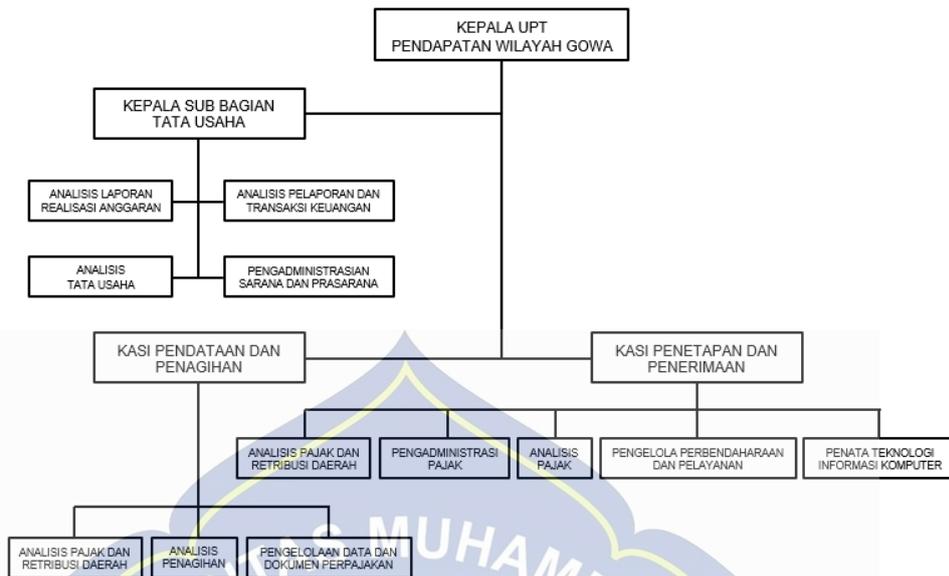
“Maksimalnya peningkatan pendapatan daerah melalui pengelolaan pendapatan daerah yang bersih, tertib, transparan, akuntabel, dan inovatif”.

b. Misi:

1. Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) Sekitar 13% (Tiga belas persen) per tahun dan total pendapatan daerah sekitar 10% per tahun.
2. Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan efisiensi unit kerja dalam rangka memberikan kualitas prima dalam pelayanan pajak.
3. Mewujudkan aparatur pengelola pendapatan daerah yang cakap, handal, jujur, bertanggung jawab, dan professional dalam kemampuan teknis maupun manajemen.
4. Mewujudkan siste dan prosedur pengelola pendapatan daerah yang transparan dan akuntabel.
5. Peningkatan kordinasi dan pengendalian.

3. Struktur Organisasi Kantor Samsat Gowa

Struktur organisasi di kantor SAMSAT Kabupaten Gowa dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Samsat Gowa

Uraian Tugas:

a. Kepala UPT Pendapatan Wilayah Gowa

1. Memimpin dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di UPT Pendapatan Wilayah Gowa.
2. Menyusun strategi dan kebijakan untuk mencapai target pendapatan daerah.
3. Berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti kepolisian, pemerintah daerah, dan Jasa Raharja, untuk memastikan kelancaran operasional.
4. Melakukan evaluasi dan pelaporan kinerja secara berkala kepada atasan dan *stakeholder* terkait.
5. Mengawasi pelaksanaan program dan kegiatan untuk memastikan sesuai dengan visi dan misi kantor.

b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

1. Mengelola administrasi internal kantor, termasuk pengelolaan sumber daya manusia, keuangan, dan logistik.
2. Mengawasi kegiatan administrasi sehari-hari, memastikan kelancaran operasional kantor.
3. Menyusun dan mengelola anggaran, serta memastikan penggunaan dana yang efisien dan tepat.
4. Melakukan pengarsipan dokumen dan memastikan ketersediaan sarana dan prasarana kantor.
5. Mengelola hubungan dengan pihak ketiga, seperti penyedia layanan dan pemasok.

c. Kepala Seksi (Kasi) Pendataan dan Penagihan

1. Mengawasi dan melaksanakan proses pendataan kendaraan bermotor yang terdaftar di wilayah Gowa.
2. Mengelola dan memonitor kegiatan penagihan pajak kendaraan bermotor.
3. Menyusun strategi untuk meningkatkan kepatuhan wajib pajak dan mengurangi tunggakan pajak.
4. Berkoordinasi dengan tim lapangan untuk memastikan data kendaraan akurat dan terkini.
5. Menyusun laporan pendataan dan penagihan secara berkala.

d. Kepala Seksi (Kasi) Penetapan dan Penerimaan

1. Mengelola dan mengawasi proses penetapan besaran pajak dan penerimaan pajak kendaraan bermotor.
2. Memastikan semua transaksi penerimaan dilakukan dengan

tepat dan sesuai prosedur.

3. Memonitor dan mengevaluasi pencapaian target penerimaan pajak.
4. Berkoordinasi dengan bagian keuangan untuk memastikan pencatatan penerimaan yang akurat.
5. Menyusun laporan penerimaan dan memberikan rekomendasi untuk peningkatan efisiensi penerimaan pajak.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang responden, sehingga memudahkan peneliti dalam menganalisis data dan memahami konteks hasil penelitian. Karakteristik dari responden akan dijelaskan lebih detail pada tabel sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel berikut menggambarkan jumlah dan persentase responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	58,1
Perempuan	18	41,9
Total	43	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 43 responden, mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 25 orang (58,1%), sementara perempuan berjumlah 18 orang (41,9%). Data ini menunjukkan bahwa responden laki-laki

mendominasi dalam penelitian ini.

b. Usia

Berikut adalah data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
21-30 tahun	8	18.6
31-40 tahun	18	41.9
>40 tahun	17	39.5
Total	43	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.2 menyajikan data responden berdasarkan kelompok usia. Responden terbanyak berada pada kelompok usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 18 orang (41,9%). Kelompok usia di atas 40 tahun berada di posisi kedua dengan 17 responden (39,5%), sedangkan kelompok usia 21-30 tahun berjumlah 8 orang (18,6%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, khususnya pada rentang 31-40 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel di bawah ini menyajikan data distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki.

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	6	14.0
D3	2	4.7
S1	30	69.8
S2	5	11.6
Total	43	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.3 menggambarkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Mayoritas responden memiliki gelar sarjana (S1) sebanyak 30 orang (69,8%), diikuti oleh lulusan SMA dengan jumlah 6 orang (14,0%). Responden dengan gelar magister (S2) berjumlah 5 orang (11,6%), dan diploma (D3) sebanyak 2 orang (4,7%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, yang mendukung kapasitas mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Masa Kerja

Pengelompokan responden berdasarkan masa kerja memberikan informasi tentang tingkat pengalaman yang dimiliki oleh setiap responden. Data selengkapnya disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<5 tahun	6	14.0
5-10 tahun	19	44.2
>10 tahun	18	41.9
Total	43	100.0

Sumber: Data Primer, 2024

Tabel 4.4 menampilkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja. Responden dengan masa kerja 5-10 tahun mendominasi dengan jumlah 19 orang (44,2%), diikuti oleh responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 18 orang (41,9%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 6 orang (14,0%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup matang, dengan masa kerja di atas 5 tahun.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian memberikan jawaban atau tanggapan responden terhadap pernyataan variabel penelitian yang meliputi Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y).

a. Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel berikut menyajikan frekuensi, persentase, dan rata-rata tanggapan responden untuk setiap pernyataan.

Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
X1.1	F	0	0	7	20	16	43	4.21
	%	0	0	16.3	46.5	37.2	100%	
X1.2	F	0	0	9	21	13	43	4.09
	%	0	0	20.9	48.8	30.2	100%	
X1.3	F	1	0	2	24	16	43	4.26
	%	2.3	0	4.7	55.8	37.2	100%	
X1.4	F	0	0	4	26	13	43	4.21
	%	0	0	9.3	60.5	30.2	100%	
X1.5	F	0	0	6	19	18	43	4.28
	%	0	0	14.0	44.2	41.9	100%	
X1.6	F	0	0	3	27	13	43	4.23
	%	0	0	7.0	62.8	30.2	100%	
X1.7	F	1	0	4	20	18	43	4.28
	%	2.3	0	9.3	46.5	41.9	100%	
X1.8	F	0	2	10	21	10	43	3.91
	%	0	4.7	23.3	48.8	23.3	100%	
X1.9	F	0	0	5	21	17	43	4.28
	%	0	0	11.6	48.8	39.5	100%	
X1.10	F	0	0	5	26	12	43	4.16
	%	0	0	11.6	6.5	27.9	100%	
X1.11	F	1	0	9	22	11	43	4.00
	%	2.3	0	20.9	51.2	25.6	100%	
X1.12	F	0	1	6	27	9	43	4.02
	%	0	2.3	14.0	62.8	20.9	100%	
X1.13	F	0	1	5	22	15	43	4.19
	%	0	2.3	11.5	51.2	34.9	100%	
X1.14	F	0	0	5	18	20	43	4.35
	%	0	0	11.6	41.9	46.5	100%	
X1.15	F	0	0	1	28	14	43	4.30
	%	0	0	2.3	65.1	32.6	100%	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Dari tabel 4.5 di atas, mayoritas responden menunjukkan persepsi positif terhadap variabel Kepemimpinan, dengan rata-rata nilai tanggapan berkisar antara 3.91 hingga 4.35. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.14 (4.35) “Pemimpin di Kantor SAMSAT memiliki penampilan yang tegas dan berwibawa, yang meningkatkan rasa hormat dari pegawai”, yang menunjukkan bahwa responden sangat mengapresiasi kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas.

b. Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Berikut distribusi tanggapan responden terhadap 14 pernyataan yang mencerminkan budaya organisasi

Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
X2.1	F	0	2	12	22	7	43	3.79
	%	0	4.7	27.9	51.2	16.3	100%	
X2.2	F	0	0	7	23	13	43	4.14
	%	0	0	16.3	53.5	30.2	100%	
X2.3	F	0	0	4	27	12	43	4.19
	%	0	0	9.3	62.8	27.9	100%	
X2.4	F	0	0	4	24	15	43	4.26
	%	0	0	9.3	55.8	34.9	100%	
X2.5	F	0	0	2	25	16	43	4.33
	%	0	0	4.7	58.1	37.2	100%	
X2.6	F	0	1	9	21	12	43	4.02
	%	0	2.3	20.9	48.8	27.9	100%	
X2.7	F	0	0	5	25	13	43	4.19
	%	0	0	11.6	58.1	30.2	100%	
X2.8	F	0	0	11	21	11	43	4.00
	%	0	0	25.6	48.8	25.6	100%	
X2.9	F	0	0	7	21	15	43	4.19
	%	0	0	16.3	48.8	34.9	100%	
X2.10	F	0	1	5	20	17	43	4.23
	%	0	2.3	11.6	46.5	39.5	100%	
X2.11	F	0	1	12	20	10	43	3.91
	%	0	2.3	27.9	46.5	23.3	100%	
X2.12	F	0	0	6	26	11	43	4.12
	%	0	0	14.0	60.5	25.6	100%	
X2.13	F	0	0	1	31	11	43	4.23
	%	0	0	2.3	72.1	25.6	100%	
X2.14	F	0	0	3	27	13	43	4.23
	%	0	0	7.0	62.8	30.2	100%	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel Budaya Organisasi. Nilai rata-rata berkisar antara 3.79 hingga 4.33, yang menunjukkan bahwa responden umumnya setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait budaya organisasi.

c. Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel berikut menunjukkan tanggapan responden terkait Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

Tabel 4. 7 Deskriptif Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Pernyataan		Frekuensi dan Persentase					Total	Rata-rata
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Y.1	F	0	0	3	28	12	43	4.21
	%	0	0	7.0	65.1	27.9	100%	
Y.2	F	0	1	10	21	11	43	3.98
	%	0	2.3	23.3	48.8	25.6	100%	
Y.3	F	0	0	2	19	22	43	4.47
	%	0	0	4.7	44.2	51.2	100%	
Y.4	F	0	0	5	21	17	43	4.28
	%	0	0	11.6	48.8	39.5	100%	
Y.5	F	0	0	9	21	13	43	4.09
	%	0	0	20.9	48.8	30.2	100%	
Y.6	F	0	0	2	28	13	43	4.26
	%	0	0	4.7	65.1	30.2	100%	
Y.7	F	1	0	7	20	15	43	4.12
	%	2.3	0	16.3	46.5	34.9	100%	
Y.8	F	0	0	0	24	19	43	4.44
	%	0	0	0	55.8	44.2	100%	
Y.9	F	0	0	3	18	22	43	4.44
	%	0	0	7.0	41.9	51.2	100%	
Y.10	F	0	0	2	19	22	43	4.47
	%	0	0	4.7	44.2	51.2	100%	

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Kerja Pegawai umumnya sangat positif, dengan nilai rata-rata berkisar antara 3.98 hingga 4.47. Pernyataan Y.3 “Saya memastikan hasil kerja sesuai prosedur dan

standar yang berlaku” dan Y.10 “Saya menjalin hubungan baik dan komunikasi efektif dengan tim” memiliki nilai rata-rata tertinggi (4.47), yang menunjukkan kinerja pegawai yang sangat baik pada aspek-aspek tertentu seperti penyelesaian tugas tepat waktu dan tanggung jawab.

Namun, pernyataan Y.2 “Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan tanpa mengorbankan pekerjaan utama.” memiliki nilai rata-rata lebih rendah (3.98), yang menunjukkan ruang untuk peningkatan dalam pengelolaan sumber daya atau prioritas pekerjaan. Secara keseluruhan, efektivitas kerja pegawai dinilai cukup tinggi.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah suatu kuesioner dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang dimaksud. Validitas dinilai dengan membandingkan nilai koefisien korelasi (r hitung) dengan nilai r tabel. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika r hitung \leq r tabel, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah responden ($n=43$), derajat kebebasan (df) dihitung sebagai berikut:

$$df = n - 2 = 43 - 2 = 41$$

Pada tingkat signifikansi 0.05, nilai r tabel yang diperoleh adalah 0.3008. Dengan demikian, setiap pernyataan yang memiliki nilai r hitung > 0.3008 dianggap valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.528	0.3008	Valid
	X1.2	0.647	0.3008	Valid
	X1.3	0.569	0.3008	Valid
	X1.4	0.722	0.3008	Valid
	X1.5	0.597	0.3008	Valid
	X1.6	0.677	0.3008	Valid
	X1.7	0.615	0.3008	Valid
	X1.8	0.565	0.3008	Valid
	X1.9	0.550	0.3008	Valid
	X1.10	0.490	0.3008	Valid
	X1.11	0.667	0.3008	Valid
	X1.12	0.625	0.3008	Valid
	X1.13	0.752	0.3008	Valid
	X1.14	0.664	0.3008	Valid
	X1.15	0.601	0.3008	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.515	0.3008	Valid
	X2.2	0.554	0.3008	Valid
	X2.3	0.608	0.3008	Valid
	X2.4	0.632	0.3008	Valid
	X2.5	0.553	0.3008	Valid
	X2.6	0.586	0.3008	Valid
	X2.7	0.672	0.3008	Valid
	X2.8	0.686	0.3008	Valid
	X2.9	0.460	0.3008	Valid
	X2.10	0.594	0.3008	Valid
	X2.11	0.544	0.3008	Valid
	X2.12	0.444	0.3008	Valid
	X2.13	0.473	0.3008	Valid
	X2.14	0.566	0.3008	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	Y.1	0.481	0.3008	Valid
	Y.2	0.557	0.3008	Valid
	Y.3	0.487	0.3008	Valid
	Y.4	0.771	0.3008	Valid
	Y.5	0.630	0.3008	Valid
	Y.6	0.366	0.3008	Valid
	Y.7	0.630	0.3008	Valid
	Y.8	0.352	0.3008	Valid
	Y.9	0.467	0.3008	Valid
	Y.10	0.545	0.3008	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.8 uji validitas, semua pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) dinyatakan valid, karena nilai r hitung seluruhnya lebih besar dari r tabel (0.3008).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner. Reliabilitas diuji menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan bahwa nilai di atas 0.60 menunjukkan instrumen yang reliabel. Tabel berikut menyajikan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0.887	0.60	Reliabel /Sangat Baik
Budaya Organisasi (X2)	0.831	0.60	Reliabel /Sangat Baik
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0.723	0.60	Reliabel /Sangat Baik

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, seluruh variabel penelitian menunjukkan hasil uji reliabilitas yang sangat baik. Variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* tertinggi (0.887), diikuti oleh Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.831, dan Efektivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 0.723. Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian

memiliki konsistensi internal yang tinggi, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya untuk dianalisis lebih lanjut.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi dalam analisis regresi. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dan *Shapiro-Wilk*, nilai signifikansi (p) untuk setiap variabel akan menjadi acuan apakah data berdistribusi normal.

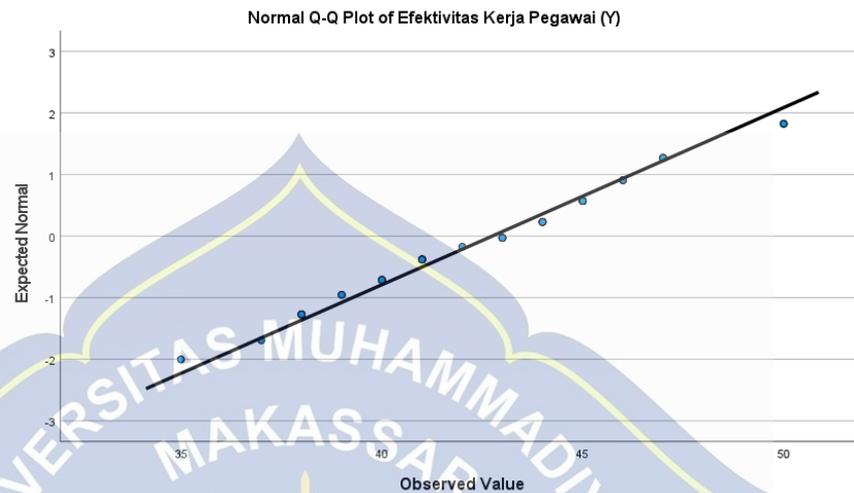
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Data

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	0,111	43	.200*	0,977	43	0,517
Kepemimpinan (X1)	0,080	43	.200*	0,973	43	0,397
Budaya Organisasi (X2)	0,129	43	0,072	0,963	43	0,178
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai signifikansi (p -value) lebih besar dari 0,05 pada uji Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Nilai-nilai signifikansi masing-masing variabel, seperti 0,200 dan 0,517 untuk Efektivitas Kerja Pegawai, 0,200 dan 0,397 untuk Kepemimpinan, serta 0,072 dan 0,178 untuk Budaya Organisasi, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Selanjutnya, untuk mendukung hasil di atas, dilakukan pemeriksaan melalui Normal Q-Q Plot. Berikut adalah gambar hasil Q-Q Plot:



Gambar 4. 4 Q-Q Plot Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 tersebut, terlihat bahwa titik-titik data mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan distribusi normal. Pola ini menunjukkan bahwa residual tersebar secara merata dan tidak menyimpang secara signifikan dari garis distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y) telah memenuhi asumsi normalitas.

Dengan terpenuhinya asumsi ini, analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya, seperti uji multikolinearitas untuk memastikan tidak ada hubungan yang tinggi antarvariabel independen, uji heteroskedastisitas untuk memverifikasi kesamaan varians residual. Semua tahapan ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi linear berganda memberikan hasil yang valid dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan linear yang tinggi antara variabel independen. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan VIF, dapat dilihat apakah terdapat indikasi multikolinieritas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,817	5,523		3,407	0,002		
	Kepemimpinan (X1)	0,187	0,080	0,346	2,336	0,025	0,772	1,296
	Budaya Organisasi (X2)	0,211	0,098	0,317	2,143	0,038	0,772	1,296

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

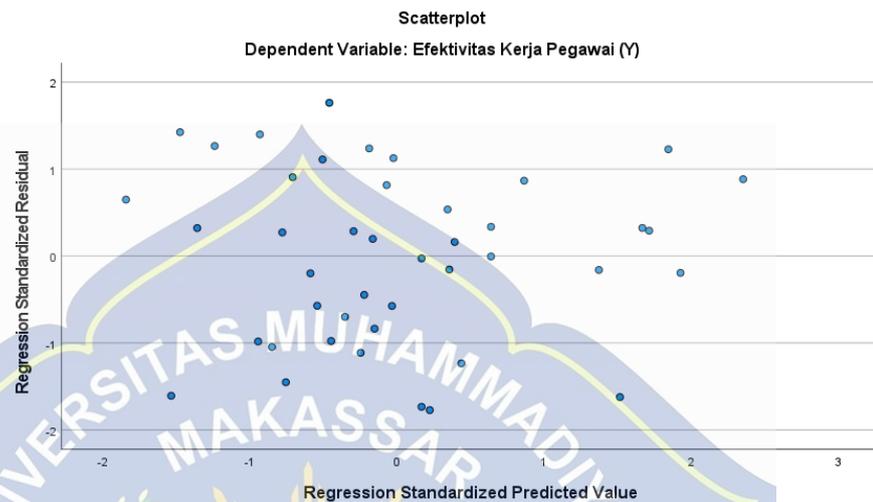
Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.11, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel independen adalah 0,772 (di atas 0,10), dan nilai VIF adalah 1,296 (di bawah 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians residual bersifat homogen atau tidak. Salah satu metode yang digunakan adalah analisis grafik scatterplot, di mana titik-titik residual yang menyebar secara acak di sekitar garis horizontal menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas. Jika pola tertentu ditemukan (misalnya, pola kerucut atau gelombang), maka ada indikasi heteroskedastisitas.

Gambar di bawah ini menunjukkan penyebaran titik residual terhadap nilai prediksi dari variabel dependen Efektivitas Kerja Pegawai.



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi, sehingga tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

5. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara variabel bebas Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel terikat Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 12
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,817	5,523		3,407	0,002
	Kepemimpinan (X1)	0,187	0,080	0,346	2,336	0,025
	Budaya Organisasi (X2)	0,211	0,098	0,317	2,143	0,038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 18.817 + 0.187X_1 + 0.211X_2$$

Keterangan:

- a. 18,817: Nilai konstanta, artinya jika variabel X1 (Kepemimpinan) dan X2 (Budaya Organisasi) bernilai 0, maka rata-rata Efektivitas Kerja Pegawai adalah 18,817.
- b. 0,187: Koefisien variabel Kepemimpinan (X1), artinya setiap peningkatan 1 unit pada Kepemimpinan akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,187, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- c. 0,211: Koefisien variabel Budaya Organisasi (X2), artinya setiap peningkatan 1 unit pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai sebesar 0,211, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Dari hasil analisis regresi linier berganda ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan nilai t dan p, akan dianalisis apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,817	5,523		3,407	0,002
	Kepemimpinan (X1)	0,187	0,080	0,346	2,336	0,025
	Budaya Organisasi (X2)	0,211	0,098	0,317	2,143	0,038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.13, Kepemimpinan (X1) memiliki nilai $t = 2,336$ dengan $p = 0,025$, sedangkan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai $t = 2,143$ dengan $p = 0,038$. Karena nilai $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	0,325	0,291	2,929
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil tabel 4.14, nilai $R^2 = 0,325$ menunjukkan bahwa 32,5% variabel Efektivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Ini berarti bahwa kedua faktor tersebut memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penjelasan variabel dalam efektivitas kerja pegawai. Namun, sisanya, yaitu 67,5%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa mencakup aspek-aspek seperti motivasi individu, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, atau faktor eksternal lainnya yang memengaruhi kinerja pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di

Kantor Samsat Kabupaten Gowa. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) adalah 0.187 dengan p-value sebesar 0.025 ($p < 0.05$). Artinya, setiap peningkatan kualitas kepemimpinan akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, kepemimpinan situasional yang diterapkan di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa memungkinkan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan kondisi pegawai dan tuntutan pekerjaan. Model kepemimpinan ini, sebagaimana dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Sutrisno, 2019), mencakup empat gaya utama, yaitu *Telling* (instruksi langsung), *Selling* (membujuk), *Participating* (partisipasi pegawai), dan *Delegating* (pendelegasian tugas). Dengan fleksibilitas ini, pemimpin dapat memberikan arahan yang lebih tepat dan mendorong efektivitas kerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Juharni dan Umar Congge (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, serta memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan secara optimal.

Di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa, pemimpin memiliki peran penting dalam memberikan arahan yang jelas serta membangun komunikasi yang baik dengan pegawai. Namun, hasil observasi

menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam hal komunikasi kepemimpinan, terutama dalam memberikan umpan balik yang lebih efektif serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan kebutuhan individu pegawai. Oleh karena itu, peningkatan dalam aspek komunikasi dan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat menjadi strategi yang efektif untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.211 dan p-value 0.038 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula efektivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai pedoman perilaku pegawai, menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kartika dkk. (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di sektor pemerintahan. Penelitian Rambe (2021) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Patumbak.

Pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa, penerapan budaya kerja yang mendukung kerja sama tim dan adaptasi terhadap perubahan

telah memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas kerja. Namun, beberapa aspek, seperti komunikasi internal, dapat lebih ditingkatkan untuk memperkuat budaya organisasi yang sudah ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor Samsat Kabupaten Gowa. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, memotivasi, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.
2. Budaya Organisasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Budaya kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan adaptasi terhadap perubahan membantu pegawai bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa, penting bagi instansi untuk lebih memperhatikan aspek kepemimpinan dan budaya organisasi. Perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap implementasi nilai-nilai organisasi dan efektivitas komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Hal ini bertujuan untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan memberikan solusi

yang relevan. Selain itu, penghargaan terhadap inovasi pegawai harus terus ditingkatkan agar semangat kerja dan produktivitas pegawai tetap terjaga.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi, tetapi juga oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, atau kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel atau sampel yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adam, S. L., Kojo, C., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Afektif an Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor SAMSAT Bolaang Mongondow (Bolmong). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1012-1023.
- Atiqoh, A., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Penerapan Model Kepemimpinan situasional Menurut Hersey Dan Blandhard Pada lembaga pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2523–2529. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3276>
- Azis, T. A., & Hospitality, K. P. D. B. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Destinasi Rumah Ulin Arya di Kota Samarinda.
- Batviano, M. Z., Tewel, B., & Sumarauw, J. S. (2023). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada CV. Kombos Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1247-1257.
- Choirinisa, A. A., & Ikhwan, K. (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 483-492.
- Darmono, A. T. P. Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Departemen Room Division di Js Luwansa Hotel and Convention Center Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Nasional).
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Ekasari, E., & Sunardi, H. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT Euroasiatic, Jakarta). *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Fahmi, L. I., & Ratnawati, S. (2020). Teknologi Informasi Sebagai Faktor Fasilitas Kerja dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Pengadilan Negeri Magelang Kelas IB. *Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi)*, 9(2), 436-443.

- Fauzan, R., Daga, R., Sudirjo, F., Soputra, J. H., Waworuntu, A., Madrianah, M., ... & Risakotta, T. K. (2023). Produk dan Merek. PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasan, H., Putra, M. A. P., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 668-676.
- Irmayanthi, N. P. P., & Surya, I. B. K. (2020). *Pengaruh budaya organisasi, quality of work life dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Jayanti, D. D., Pramono, J., & Winduro, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan di Badan Kepehawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Surakarta: *The Influence of Organizational Culture and Employee Motivation on The Quality of Service in the Staffing Agency and Human Resource Development in Surakarta City. Solidaritas: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(2)
- Juharni, J., & Congge, U. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Kybernology Journal of Government Studies*, 1(2), 78–89. <https://doi.org/10.26618/kjgs.v1i2.6520>
- Kartika, Y., Herlina, H., Wirba, S. U. H., & Miad, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Cross-border*, 3(2), 41-49.
- Kencanawati, N. P. D. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Cyber Network Indonesia Cabang Denpasar* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Manalu, I., Panggabean, D. M., & Purba, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Lintongnihuta. *Ecojurnal-Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 67-71.
- Maya, G. D., & Bambang, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(1), 123-132.
- Pakpahan, B. H., & Bangun, L. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(1), 16-24.

- Pati, A. (2019). *The influence of leadership and organizational culture on employee work satisfaction in Bolmut Regency. Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, 2(2), 106-112.
- Rahayu, A. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai* (Doctoral dissertation, Fakultas Sosial Sains).
- Rambe, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Patumbak Kabupaten Deli Serdang. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(2), 144–152. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i2.415>
- Ratih, R. M., Mulyatini, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Shift Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pt. Bks (Berkat Karunia Surya) di Kota Banjar. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 28-37.
- Rido, R., Umar, A., & Nongkeng, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal of Management*, 2(1). <https://doi.org/10.2568/yum.v2i1.375>
- Salikhah, V., & Rahmi, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 8(1).
- Sormin, R. K. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di BTPN kantor cabang Manado. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(4), 274-281.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional).
- Telaumbanua, A. K., Sipahutar, H., & Lubis, R. H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Sibolga. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(1), 196–207. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i1.1215>
- Tenda, P., Rares, J., & Londa, V. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan Kawangkoan Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(57).
- Ulfa, L., Ikhwan, S., Yulianto, A., Harini, D., & Fitralisma, G. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Budaya organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BKK Brebes. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 41-52.

Umula, N. G., Tui, F. P. D., & Tohop, R. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Desa Molas Kecamatan Bongomeme Kabupaten Gorontalo. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(8).

Windaryadi, C. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3), 177-184.

Yuniarti, A. Y., Malik, I., & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pealyanan Surat Tanda Nomor Kendaraan di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Soppeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 546-559.

Yusuf, T. K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik di MTS Negeri 1 Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).





LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Bapak/Ibu yang terhormat, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, saya meminta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) sejenak meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Adapun judul penelitian saya adalah **“Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa”**. Besar harapan saya bahwa Bapak/ Ibu/ Saudara (i) bersedia untuk memberikan tanggapan pernyataan dalam kuesioner dengan sebenar-benarnya. Data yang terkumpul nantinya akan dianalisis dan disajikan dalam bentuk keseluruhan (bukan individual). Jawaban yang diberikan tidak akan dinilai benar salahnya, sebaliknya informasi ini justru memberikan manfaat yang signifikan dalam menunjang dan memperdalam penelitian yang saya lakukan.

Akhir kata saya ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara (i) mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Finni Alfiani. R

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✓) di kolom yang tersedia pada pernyataan tentang karakteristik responden di bawah ini:

1. Nama : _____
2. Usia : 21-30 tahun
: 31-40 tahun
: >40 tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-Laki
: Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SMA/Sederajat
: S1
: S2
: S3
5. Lama Bekerja : < 5 Tahun
: 5-10 Tahun
: > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Dalam menjawab pernyataan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda (✓) di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda. Jika terjadi kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang

salah kemudian beri tanda (✓) pada kolom yang sesuai. Diharapkan semua pernyataan dalam kuesioner ini dijawab dengan lengkap tanpa ada yang terlewatkan.

Keterangan Jawaban:

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

KS (3) : Kurang Setuju

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

C. Pernyataan

Kepemimpinan (X1)						
No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
Jujur dan dapat dipercaya						
1	Pemimpin di Kantor SAMSAT selalu bersikap jujur dan dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan.					
2	Pemimpin di Kantor SAMSAT selalu menepati janji yang telah dibuat kepada pegawai.					
Bersih dan bertanggungjawab						
3	Pemimpin di Kantor SAMSAT menunjukkan integritas yang tinggi dan bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.					
4	Pemimpin di Kantor SAMSAT siap bertanggung jawab atas setiap kebijakan yang diterapkan di kantor.					
Kompeten dan profesional						
5	Pemimpin di Kantor SAMSAT memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk memimpin tim.					
Mempunyai pandangan yang jauh ke depan						
6	Pemimpin di Kantor SAMSAT mampu merencanakan strategi jangka panjang untuk mencapai tujuan organisasi.					

7	Pemimpin di Kantor SAMSAT memiliki visi yang jelas untuk perkembangan organisasi ke depannya.					
Integritas: Cerdas dan tulus hati						
8	Pemimpin di Kantor SAMSAT menunjukkan empati dan memahami kebutuhan pegawai dengan baik.					
9	Pemimpin di Kantor SAMSAT memiliki integritas dan selalu berusaha melakukan yang terbaik demi kemajuan tim.					
Komitmen dan konsisten						
10	Pemimpin di Kantor SAMSAT konsisten dalam tindakan dan keputusan yang diambil, sesuai dengan visi dan misi organisasi.					
11	Pemimpin di Kantor SAMSAT selalu memenuhi komitmen yang dijanjikan kepada pegawai.					
Kooperatif, keteraturan dan keterbukaan						
12	Pemimpin di Kantor SAMSAT menciptakan suasana kerja yang kooperatif dan terbuka dalam berkomunikasi.					
13	Pemimpin di Kantor SAMSAT selalu terbuka dalam memberikan informasi terkait perubahan di organisasi.					
Berpenampilan tegas dan berwibawa						
14	Pemimpin di Kantor SAMSAT memiliki penampilan yang tegas dan berwibawa, yang meningkatkan rasa hormat dari pegawai.					
15	Pemimpin di Kantor SAMSAT mampu menjaga ketegasan dalam situasi sulit tanpa mengabaikan rasa empati.					

Budaya Organisasi (X2)						
No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
Inovasi dan pengambilan risiko						
1	Saya merasa bahwa inovasi dan pengambilan risiko didorong di lingkungan kerja Kantor SAMSAT.					
2	Saya merasa bahwa kantor mendorong kreativitas dan ide-ide baru untuk meningkatkan pelayanan.					
Perhatian						
3	Sistem evaluasi kinerja yang berfokus pada ketelitian dan detail memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					

4	Manajemen secara berkala memberikan umpan balik yang membantu saya memperbaiki kualitas kerja.					
Orientasi pada hasil						
5	Saya merasa bahwa fokus manajemen pada hasil akhir berkontribusi pada pencapaian tujuan saya.					
6	Saya merasa ada penghargaan atas pencapaian hasil kerja yang baik di Kantor SAMSAT.					
Orientasi pada orang						
7	Saya merasakan dukungan dari manajemen yang memperhatikan kesejahteraan saya dalam menjalankan tugas.					
8	Kantor SAMSAT memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai.					
Orientasi pada tim						
9	Kerja tim yang diutamakan di Kantor SAMSAT meningkatkan kepuasan saya terhadap pekerjaan.					
10	Saya merasakan bahwa kerjasama tim selalu menjadi prioritas dalam setiap tugas yang diberikan.					
Keagresifan						
11	Saya merasa bahwa budaya kerja yang agresif mendorong saya untuk lebih proaktif dalam mencapai target.					
12	Kantor SAMSAT mendorong pegawai untuk berani berinovasi dan bersikap kompetitif secara sehat.					
Kemantapan						
13	Sistem dan prosedur yang konsisten di Kantor SAMSAT memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan saya.					
14	Terdapat prosedur yang jelas dalam pekerjaan sehari-hari yang memudahkan saya menyelesaikan tugas.					

Efektivitas Kerja Pegawai (Y)						
No	Pernyataan	Skala				
		STS	TS	KS	S	SS
Kuantitas						
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan kepada saya sesuai target yang diberikan.					
2	Saya mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan tanpa mengorbankan pekerjaan utama saya.					
Kualitas						
3	Saya selalu berusaha memastikan bahwa hasil kerja saya sesuai dengan prosedur dan standar yang berlaku.					
4	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan.					
Ketepatan waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
6	Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas lebih cepat dari tenggat waktu yang telah ditentukan.					
Kehadiran						
7	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal dan absen secara teratur.					
8	Kehadiran saya di tempat kerja membantu menjaga kelancaran proses kerja tim secara keseluruhan.					
Kemampuan bekerjasama						
9	Saya merasa mampu bekerjasama dengan baik, baik dalam tim saya sendiri maupun dengan tim lain di Kantor SAMSAT.					
10	Saya berusaha menjalin hubungan baik dan komunikasi yang efektif dengan seluruh anggota tim.					

Lampiran 2: Tabulasi Karakteristik Responden

NO	USIA	SKALA	JENIS KELAMIN	SKALA	PENDIDIKAN TERAKHIR	SKALA	LAMA BEKERJA	SKALA
1	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S2	4	>10.Tahun	3
2	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
3	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
4	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
5	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	>10.Tahun	3
6	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S1	3	>10.Tahun	3
7	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	>10.Tahun	3
8	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S2	4	>10.Tahun	3
9	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
10	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	SMA	1	>10.Tahun	3
11	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
12	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
13	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S2	4	>10.Tahun	3
14	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S1	3	>10.Tahun	3
15	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
16	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
17	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	>10.Tahun	3
18	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
19	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
20	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S2	4	5-10.Tahun	2
21	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
22	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
23	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
24	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
25	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
26	30-40 tahun	2	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
27	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	S1	3	<5.tahun	1
28	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
29	21-30 tahun	1	PEREMPUAN	2	SMA	1	5-10.Tahun	2
30	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
31	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	S1	3	<5.tahun	1
32	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S1	3	>10.Tahun	3
33	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	D3	2	>10.Tahun	3
34	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	D3	2	5-10.Tahun	2
35	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	SMA	1	5-10.Tahun	2
36	>40 tahun	3	PEREMPUAN	2	S1	3	5-10.Tahun	2
37	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	S1	3	<5.tahun	1
38	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	S1	3	<5.tahun	1
39	21-30 tahun	1	PEREMPUAN	2	S2	4	<5.tahun	1
40	21-30 tahun	1	LAKI-LAKI	1	S1	3	5-10.Tahun	2
41	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	SMA	1	<5.tahun	1
42	>40 tahun	3	LAKI-LAKI	1	SMA	1	5-10.Tahun	2
43	30-40 tahun	2	LAKI-LAKI	1	SMA	1	5-10.Tahun	2

Lampiran 4: Hasil Olah Data SPSS

1. Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 Tahun	8	18.6	18.6	18.6
	31-40 Tahun	18	41.9	41.9	60.5
	>40 Tahun	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	25	58.1	58.1	58.1
	Perempuan	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	6	14.0	14.0	14.0
	D3	2	4.7	4.7	18.6
	S1	30	69.8	69.8	88.4
	S2	5	11.6	11.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	6	14.0	14.0	14.0
	5-10 Tahun	19	44.2	44.2	58.1
	>10 Tahun	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

2. Deskriptif Variabel

a. Kepemimpinan

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	16.3	16.3	16.3
	SETUJU	20	46.5	46.5	62.8
	SANGAT SETUJU	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	20.9	20.9	20.9
	SETUJU	21	48.8	48.8	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	2	4.7	4.7	7.0
	SETUJU	24	55.8	55.8	62.8
	SANGAT SETUJU	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	9.3	9.3	9.3
	SETUJU	26	60.5	60.5	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	14.0	14.0	14.0
	SETUJU	19	44.2	44.2	58.1
	SANGAT SETUJU	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	27	62.8	62.8	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	4	9.3	9.3	11.6
	SETUJU	20	46.5	46.5	58.1
	SANGAT SETUJU	18	41.9	41.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	KURANG SETUJU	10	23.3	23.3	27.9
	SETUJU	21	48.8	48.8	76.7
	SANGAT SETUJU	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	21	48.8	48.8	60.5
	SANGAT SETUJU	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	26	60.5	60.5	72.1
	SANGAT SETUJU	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	9	20.9	20.9	23.3
	SETUJU	22	51.2	51.2	74.4
	SANGAT SETUJU	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	6	14.0	14.0	16.3
	SETUJU	27	62.8	62.8	79.1
	SANGAT SETUJU	9	20.9	20.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	14.0
	SETUJU	22	51.2	51.2	65.1
	SANGAT SETUJU	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	18	41.9	41.9	53.5
	SANGAT SETUJU	20	46.5	46.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	SETUJU	28	65.1	65.1	67.4
	SANGAT SETUJU	14	32.6	32.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

b. Budaya Organisasi**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	KURANG SETUJU	12	27.9	27.9	32.6
	SETUJU	22	51.2	51.2	83.7
	SANGAT SETUJU	7	16.3	16.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	16.3	16.3	16.3
	SETUJU	23	53.5	53.5	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	9.3	9.3	9.3
	SETUJU	27	62.8	62.8	72.1
	SANGAT SETUJU	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	4	9.3	9.3	9.3
	SETUJU	24	55.8	55.8	65.1
	SANGAT SETUJU	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	25	58.1	58.1	62.8
	SANGAT SETUJU	16	37.2	37.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	9	20.9	20.9	23.3
	SETUJU	21	48.8	48.8	72.1
	SANGAT SETUJU	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	25	58.1	58.1	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	11	25.6	25.6	25.6
	SETUJU	21	48.8	48.8	74.4
	SANGAT SETUJU	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	7	16.3	16.3	16.3
	SETUJU	21	48.8	48.8	65.1
	SANGAT SETUJU	15	34.9	34.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	14.0
	SETUJU	20	46.5	46.5	60.5
	SANGAT SETUJU	17	39.5	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	12	27.9	27.9	30.2
	SETUJU	20	46.5	46.5	76.7
	SANGAT SETUJU	10	23.3	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	6	14.0	14.0	14.0
	SETUJU	26	60.5	60.5	74.4
	SANGAT SETUJU	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	SETUJU	31	72.1	72.1	74.4
	SANGAT SETUJU	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

X2.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	27	62.8	62.8	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

c. Efektivitas Kerja Pegawai**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	28	65.1	65.1	72.1
	SANGAT SETUJU	12	27.9	27.9	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	10	23.3	23.3	25.6
	SETUJU	21	48.8	48.8	74.4
	SANGAT SETUJU	11	25.6	25.6	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	19	44.2	44.2	48.8
	SANGAT SETUJU	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	5	11.6	11.6	11.6
	SETUJU	21	48.8	48.8	60.5
	SANGAT SETUJU	17	39.5	39.5	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	20.9	20.9	20.9
	SETUJU	21	48.8	48.8	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	28	65.1	65.1	69.8
	SANGAT SETUJU	13	30.2	30.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	2.3	2.3	2.3
	KURANG SETUJU	7	16.3	16.3	18.6
	SETUJU	20	46.5	46.5	65.1
	SANGAT SETUJU	15	34.9	34.9	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Y8

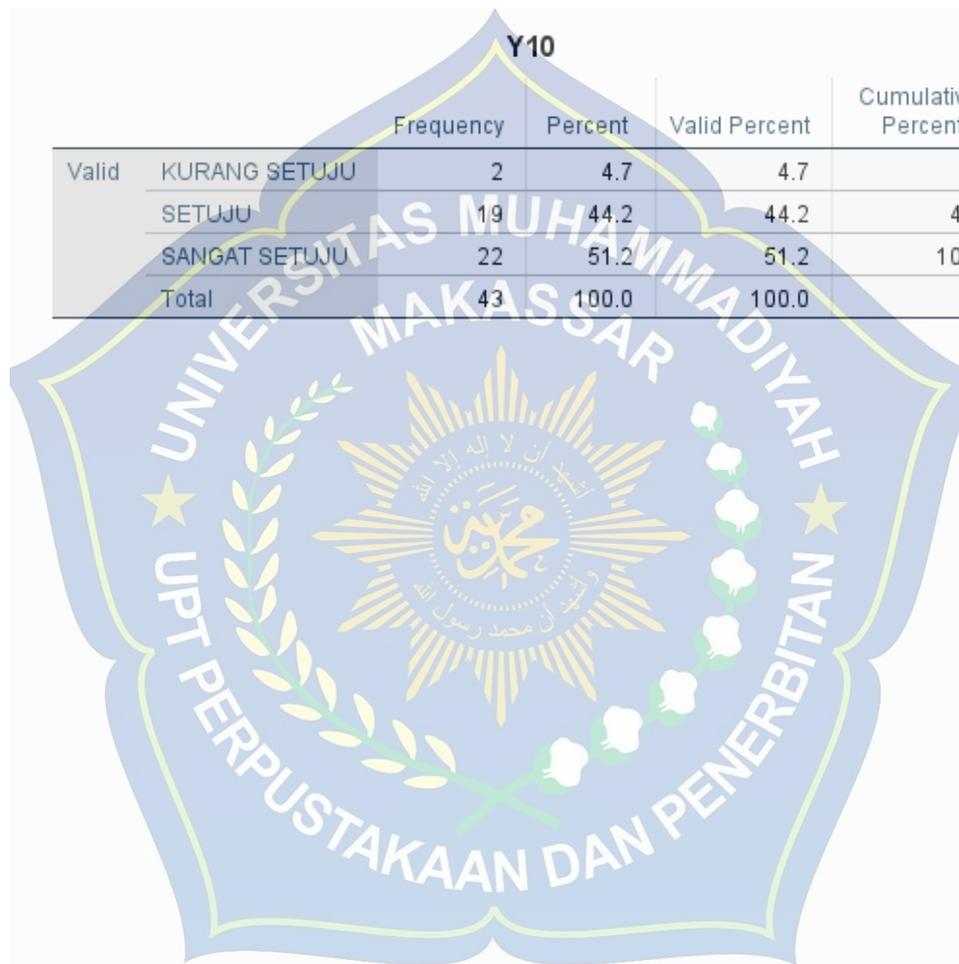
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	24	55.8	55.8	55.8
	SANGAT SETUJU	19	44.2	44.2	100.0
Total		43	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	7.0	7.0	7.0
	SETUJU	18	41.9	41.9	48.8
	SANGAT SETUJU	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	4.7	4.7	4.7
	SETUJU	19	44.2	44.2	48.8
	SANGAT SETUJU	22	51.2	51.2	100.0
	Total	43	100.0	100.0	



3. Uji Validitas

		Correlations															Total
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	
X1.1	Pearson Correlation	1	.335	0.208	.454*	0.167	0.289	0.297	0.117	0.277	.426*	0.222	.439*	.336	.336	0.280	.528
	Sig. (2-tailed)		0.028	0.181	0.002	0.284	0.060	0.053	0.453	0.073	0.005	0.152	0.003	0.028	0.028	0.069	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.335*	1	.305	.396**	.515**	.353	.492**	.302	0.293	0.234	.614**	0.143	.465**	0.271	0.245	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.028		0.047	0.009	0.000	0.020	0.001	0.049	0.057	0.135	0.000	0.359	0.002	0.079	0.113	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	0.208	.305*	1	.507**	0.131	.409**	.467**	0.040	-0.003	0.224	.498**	.455**	.512**	.465**	0.225	.569**
	Sig. (2-tailed)	0.181	0.047		0.001	0.402	0.006	0.002	0.801	0.983	0.154	0.001	0.002	0.000	0.002	0.148	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.454**	.396**	.507**	1	.311**	.550**	.405**	.383**	.327	0.291	.473**	.519**	.451**	.339*	.408**	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.009	0.001		0.043	0.000	0.007	0.011	0.032	0.061	0.001	0.000	0.002	0.026	0.007	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	0.167	.515**	0.131	.311**	1	0.250	0.261	.549**	.339	0.106	.359*	0.188	.407**	.436**	0.223	.597**
	Sig. (2-tailed)	0.284	0.000	0.402	0.043		0.105	0.091	0.000	0.026	0.505	0.018	0.227	0.007	0.003	0.151	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	0.289	.353*	.409**	.550**	0.250	1	0.298	.305*	.326	0.159	.552**	.544**	.464**	.396**	.567**	.677**
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.020	0.006	0.000	0.105		0.054	0.047	0.033	0.315	0.000	0.000	0.002	0.009	0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	0.297	.492**	.467**	.405**	0.261	0.296	1	0.085	0.178	.436**	.429*	0.228	.565**	.464**	0.276	.615**
	Sig. (2-tailed)	0.053	0.001	0.002	0.007	0.081	0.054		0.590	0.254	0.004	0.004	0.142	0.000	0.002	0.073	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.8	Pearson Correlation	0.117	.302	0.040	.383**	.549**	.305*	0.085	1	.490**	0.069	0.194	0.222	.391**	0.274	.527**	.565**
	Sig. (2-tailed)	0.453	0.049	0.801	0.011	0.000	0.047	0.590		0.001	0.666	0.212	0.152	0.010	0.076	0.000	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.9	Pearson Correlation	0.277	0.293	-0.003	.327	.339*	.326	0.178	.490**	1	.350*	.378*	.304	0.281	.303	.304	.550**
	Sig. (2-tailed)	0.073	0.057	0.983	0.032	0.026	0.033	0.254	0.001		0.023	0.012	0.047	0.067	0.048	0.047	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.10	Pearson Correlation	.426**	0.234	0.224	0.291	0.106	0.159	.436**	0.069	.350*	1	0.103	.337*	0.300	.312	.367*	.490**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.135	0.154	0.061	0.505	0.315	0.004	0.666	0.023		0.518	0.029	0.053	0.044	0.017	0.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42	42
X1.11	Pearson Correlation	0.222	.614**	.498**	.473**	.359*	.552**	.429**	0.194	.378*	0.103	1	.328*	.387*	.413**	0.245	.667**
	Sig. (2-tailed)	0.152	0.000	0.001	0.001	0.018	0.000	0.004	0.212	0.012	0.518		0.032	0.010	0.006	0.113	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.12	Pearson Correlation	.439*	0.143	.455**	.519**	0.188	.544**	0.228	0.222	.304	.337*	.328*	1	.523**	.395**	.324	.625**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.359	0.002	0.000	0.227	0.000	0.142	0.152	0.047	0.029	0.032		0.000	0.009	0.034	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.13	Pearson Correlation	.336	.465**	.512**	.451**	.407**	.464**	.565**	.391**	0.281	0.300	.387*	.523**	1	.437**	.480**	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.002	0.000	0.002	0.007	0.002	0.000	0.010	0.067	0.053	0.010	0.000		0.003	0.001	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.14	Pearson Correlation	.336	0.271	.465**	.339*	.436**	.396**	.464**	0.274	.303	.312	.413**	.395**	.437**	1	.302*	.664**
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.079	0.002	0.026	0.003	0.009	0.002	0.076	0.048	0.044	0.006	0.009	0.003		0.049	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
X1.15	Pearson Correlation	0.280	0.245	0.225	.408**	0.223	.567**	0.276	.527**	.304	.367*	0.245	.324*	.480**	.302*	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	0.069	0.113	0.148	0.007	0.151	0.000	0.073	0.000	0.047	0.017	0.113	0.034	0.001	0.049		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.528**	.647**	.569**	.722**	.597**	.677**	.615**	.565**	.550**	.490**	.667**	.625**	.752**	.664**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000		
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	42	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations														Total
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	
X2.1	Pearson Correlation	1	.559**	.350	0.164	0.105	0.008	.377	.468**	-.147	0.086	.361*	.347	0.263	0.005	.515**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.022	0.294	0.503	0.958	0.013	0.002	0.348	0.584	0.017	0.023	0.089	0.975	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.559**	1	.353	0.140	0.252	-0.006	.443**	.390**	-0.006	0.075	0.296	.468**	0.191	0.223	.554**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.020	0.371	0.103	0.968	0.003	0.010	0.970	0.631	0.054	0.002	0.219	0.151	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.350	.353	1	0.258	.458**	0.253	.550**	0.224	0.262	.385**	0.194	0.134	0.096	.365**	.608**
	Sig. (2-tailed)	0.022	0.020		0.095	0.002	0.102	0.000	0.149	0.090	0.011	0.212	0.391	0.540	0.016	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	0.164	0.140	0.258	1	.435**	.485**	.303	.371*	.491**	.482**	0.099	-0.017	.515**	.366**	.632**
	Sig. (2-tailed)	0.294	0.371	0.095		0.004	0.001	0.048	0.014	0.001	0.001	0.526	0.913	0.000	0.016	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	0.105	0.252	.458**	.435**	1	.310	.496**	0.233	.445**	.322	-0.038	-0.042	0.153	.424**	.553**
	Sig. (2-tailed)	0.503	0.103	0.002	0.004		0.043	0.001	0.133	0.003	0.035	0.811	0.788	0.327	0.005	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	0.008	-0.006	0.253	.485**	.310	1	.336	0.299	.434**	.566**	0.122	0.044	.307	.420**	.586**
	Sig. (2-tailed)	0.958	0.968	0.102	0.001	0.043		0.028	0.052	0.004	0.000	0.435	0.781	0.045	0.005	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	.377	.443**	.550**	.303	.496**	.336	1	.367**	0.136	0.260	0.279	.308	0.169	.342**	.672**
	Sig. (2-tailed)	0.013	0.003	0.000	0.048	0.001	0.028		0.015	0.383	0.092	0.070	0.045	0.278	0.025	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.468**	.390**	0.224	.371*	0.233	0.299	.367**	1	0.188	0.175	.505**	.421**	.480**	0.231	.686**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.010	0.149	0.014	0.133	0.052	0.015		0.227	0.261	0.001	0.005	0.001	0.137	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	-.147	-0.006	0.262	.491**	.445**	.434**	0.136	0.188	1	.551**	-0.055	-0.269	0.294	.367**	.460**
	Sig. (2-tailed)	0.348	0.970	0.090	0.001	0.003	0.004	0.383	0.227		0.000	0.727	0.082	0.056	0.016	0.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.10	Pearson Correlation	0.086	0.075	.385**	.482**	.322	.566**	0.260	0.175	.551**	1	0.241	0.042	-0.022	.371*	.594**
	Sig. (2-tailed)	0.584	0.631	0.011	0.001	0.035	0.000	0.092	0.261	0.000		0.120	0.787	0.891	0.014	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.11	Pearson Correlation	.361*	0.296	0.194	0.099	-0.038	0.122	0.279	.505**	-0.055	0.241	1	.754**	0.123	0.210	.544**
	Sig. (2-tailed)	0.017	0.054	0.212	0.526	0.811	0.435	0.070	0.001	0.727	0.120		0.000	0.434	0.177	0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.12	Pearson Correlation	.347	.468**	0.134	-0.017	-0.042	0.044	.308	.421**	-0.269	0.042	.754**	1	0.146	0.056	.444**
	Sig. (2-tailed)	0.023	0.002	0.391	0.913	0.788	0.781	0.045	0.005	0.082	0.787	0.000		0.351	0.722	0.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.13	Pearson Correlation	0.263	0.191	0.096	.515**	0.153	.307	0.169	.480**	0.294	-0.022	0.123	0.146	1	0.233	.473**
	Sig. (2-tailed)	0.089	0.219	0.540	0.000	0.327	0.045	0.278	0.001	0.056	0.891	0.434	0.351		0.133	0.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.14	Pearson Correlation	0.005	0.223	.365**	.366**	.424**	.420**	.342**	0.231	.367**	.371*	0.210	0.056	0.233	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	0.975	0.151	0.016	0.016	0.005	0.005	0.025	0.137	0.016	0.014	0.177	0.722	0.133		0.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.515**	.554**	.608**	.632**	.553**	.586**	.672**	.686**	.460**	.594**	.544**	.444**	.473**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.003	0.001	0.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

Correlations												
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.343*	-0,013	.415**	.425**	0,134	0,048	-0,168	0,002	.419**	.481**
	Sig. (2-tailed)		0,024	0,932	0,006	0,004	0,391	0,761	0,283	0,992	0,005	0,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.343*	1	0,129	.337*	0,262	0,244	0,222	-0,096	0,120	0,233	.557**
	Sig. (2-tailed)	0,024		0,411	0,027	0,089	0,115	0,153	0,541	0,444	0,133	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	-0,013	0,129	1	0,267	0,232	0,290	0,174	0,253	0,202	0,184	.487**
	Sig. (2-tailed)	0,932	0,411		0,084	0,134	0,059	0,265	0,101	0,193	0,239	0,001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.415**	.337*	0,267	1	.343*	0,194	.361*	.334*	.381*	.508**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,027	0,084		0,024	0,212	0,017	0,029	0,012	0,000	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.425**	0,262	0,232	.343*	1	0,183	.333*	0,015	.382*	0,064	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,089	0,134	0,024		0,239	0,029	0,922	0,012	0,684	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	0,134	0,244	0,290	0,194	0,183	1	.349*	-0,076	-0,201	-0,158	.366*
	Sig. (2-tailed)	0,391	0,115	0,059	0,212	0,239		0,022	0,630	0,196	0,311	0,016
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	0,048	0,222	0,174	.361*	.333*	.349*	1	0,211	0,213	0,221	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,761	0,153	0,265	0,017	0,029	0,022		0,174	0,170	0,154	0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	-0,168	-0,096	-0,253	.334*	0,015	-0,076	0,211	1	0,196	.414**	.352*
	Sig. (2-tailed)	0,283	0,541	0,101	0,029	0,922	0,630	0,174		0,207	0,006	0,021
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	0,002	0,120	0,202	.381*	.382*	-0,201	0,213	0,196	1	0,138	.467**
	Sig. (2-tailed)	0,992	0,444	0,193	0,012	0,012	0,196	0,170	0,207		0,376	0,002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	.419**	0,233	0,184	.508**	0,064	-0,158	0,221	.414**	0,138	1	.545**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0,133	0,239	0,000	0,684	0,311	0,154	0,006	0,376		0,000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Total	Pearson Correlation	.481**	.557**	.487**	.771**	.630**	.366*	.630**	.352*	.467**	.545**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,016	0,000	0,021	0,002	0,000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

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

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

4. Uji Reliabilitas

a. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	15

b. Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	14

c. Efektivitas Kerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	10

5. Uji Asumsi Klasik

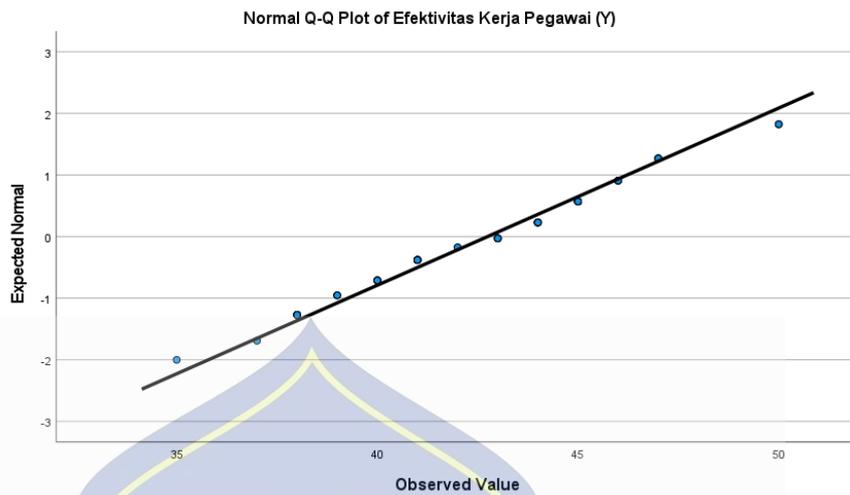
a. Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	.111	43	.200 [*]	.977	43	.517
Kepemimpinan (X1)	.080	43	.200 [*]	.973	43	.397
Budaya Organisasi (X2)	.129	43	.072	.963	43	.178

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



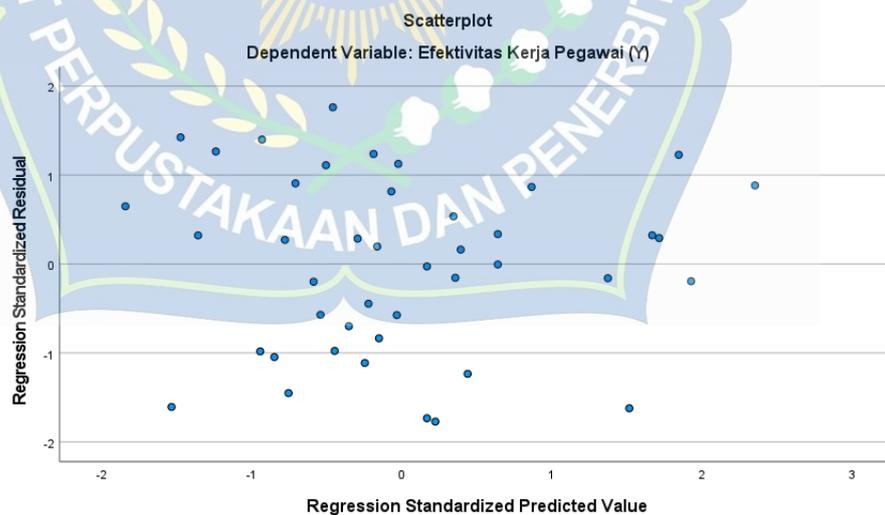
b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.817	5.523			3.407	.002		
	Kepemimpinan (X1)	.187	.080	.346		2.336	.025	.772	1.296
	Budaya Organisasi (X2)	.211	.098	.317		2.143	.038	.772	1.296

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas



6. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.817	5.523		3.407	.002
	Kepemimpinan (X1)	.187	.080	.346	2.336	.025
	Budaya Organisasi (X2)	.211	.098	.317	2.143	.038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.817	5.523		3.407	.002
	Kepemimpinan (X1)	.187	.080	.346	2.336	.025
	Budaya Organisasi (X2)	.211	.098	.317	2.143	.038

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.291	2.929

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Lampiran 5: Distribusi Nilai R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 6: Dokumentasi Proses Pengambilan Data



Lampiran 7: Data keterlambatan pegawai

No.	Bulan	Terlambat	Tidak Hadir
1	Januari	6	2
2	Februari	11	3
3	Maret	8	4
4	April	8	3
5	Mei	8	4
6	Juni	9	4
7	Juli	6	3
8	Agustus	6	5
9	September	8	3

Lampiran 8: Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 116/05/A.2-II/XII/46/2024 Makassar, 18 Desember 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Finni Alfiani, R

Stambuk : 105721115221

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan.

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 5485/05/C.4-VIII/XII/1446/2024

18 Desember 2024 M

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 Jumadil akhir 1446

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 116/05/A.2-II/XII/46/2024 tanggal 18 Desember 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **FINNI ALFIANI, R**

No. Stambuk : **10572 1115221**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 20 Desember 2024 s/d 20 Februari 2025.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Mah. Arief Muhsin, M.Pd.

NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **31983/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Bupati Gowa
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 5485/05/C.4-VIII/XII/1446/2024 tanggal 18 Desember 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **FINNI ALFIANI. R**
Nomor Pokok : 105721115221
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Slt Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **20 Desember 2024 s/d 20 Februari 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 18 Desember 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl Hos Cokrominoto No 1 Gedung Mall Pelayanan Publik Lt. 3 Sungguminasa Kab Gowa
92111, Website dpmptsp.gowakab.go.id

Nomor : 503/1234/DPM-
PTSP/PENELITIAN/XII/2024
Lampiran :
Perihal : **Surat Keterangan Penelitian**

Kepada Yth,
Kantor Samsat Kab. Gowa

di –
Tempat

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel
Nomor : 31983/S.01/PTSP/2024 tanggal 18 Desember 2024 tentang Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara/I bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : **FINNI ALFIANI. R**
Tempat/ Tanggal Lahir : Bulukumba / 15 Februari 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Nomor Pokok : 105721115221
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)
Alamat : Dusun Kapparae

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi / Tesis
/ Disertasi / Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul :
**"PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA"**

Selama : 20 Desember 2024 s/d 20 Februari 2025

Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. **Penelitian** tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Surat Keterangan akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat keterangan ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan disungguminasa, pada tanggal : 19 Desember 2024

a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL & PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU KABUPATEN GOWA



TT ELEKTRONIK

H.INDRA SETIAWAN ABBAS.S.Sos.M.Si
Nip. 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:

1. Bupati Gowa (sebagai laporan);
2. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
BADAN PENDAPATAN DAERAH
UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPTB) PENDAPATAN WILAYAH GOWA
Jl. Tumanurung No.17 Sungguminasa No. Telp 0811-4603-393

SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : 973/00109/UPTB.Wil.Gowa/VII/2024

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M**
Nip : 19860617 201001 2 025
Jabatan : **Kepala UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**
Unit Kerja : **UPTB Pendapatan Wilayah Gowa**

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : **Finni Alfiani. R**
Nim : 105721115221
Program Studi : **Manajemen**
Kampus : **Universitas Muhammadiyah Makassar**

Telah selesai melakukan penelitian di Kantor Samsat UPT. Pendapatan Wil. Gowa, untuk memperoleh data dalam rangka Menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gowa."**

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 14 Januari 2025

KEPALA UPT PENDAPATAN WILAYAH GOWA

Zul Fauziah Zur S.E.I., M.M

Pangkat: Pembina (IV/a)

Nip : 19860617 201001 2 025

Tembusan :

1. Arsip (Penting)

Lampiran 9: Surat Keterangan Bebas Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Finni Alfiani. R

Nim : 105721115221

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	8%	10 %
2	Bab 2	21%	25 %
3	Bab 3	9%	10 %
4	Bab 4	5%	10 %
5	Bab 5	3%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 17 Februari 2025
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



BAB I Finni Alfiani, R

105721115221

by Tahap Tutup

Submission date: 17-Feb-2025 11:20AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590701619

File name: BAB_1_FINNI_ALFIANI_R.docx (37.15K)

Word count: 814

Character count: 5588



AB I Finni Alfiani. R 105721115221

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX



8%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ojs.unsulbar.ac.id

Internet Source

6%

2

docplayer.info

Internet Source

2%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

< 2%

Exclude bibliography

Off



BAB II Finni Alfiani. R

105721115221

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 11:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590703589

File name: BAB_2_FINNI_ALFIANI_R.docx (66.5K)

Word count: 3532

Character count: 24010

AB II Finni Alfiani, R 105721115221

ORIGINALITY REPORT

21.30% **LULUS** 19% 9% 8%

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES PUBLICATIONS STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
2	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	2%
4	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	1%
5	ejournal.ukrida.ac.id Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
7	repo.uniska-kediri.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	1%
9	ejournal.seminar-id.com Internet Source	1%
10	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
11	ecojoin.org Internet Source	1%
12	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	

		<1%
13	konsultasiskripsi.com Internet Source	<1%
14	repository.stie-sak.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Student Paper	<1%
16	Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III Student Paper	<1%
17	Lana Pratiwi Rukmana Sutoyo, Wiwin Hendriani. "Peran Dukungan Keluarga dan Konsep Diri Terhadap Peningkatan Keterampilan Sosial Anak Tunarungu di Sekolah Inklusif", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018 Publication	<1%
18	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
19	Submitted to Universitas PGRI Palembang Student Paper	<1%
20	politeknikaup.ac.id Internet Source	<1%
21	es.scribd.com Internet Source	<1%
22	journal.unnes.ac.id Internet Source	<1%
23	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1%

24	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
25	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
26	journal.uta45jakarta.ac.id Internet Source	<1 %
27	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
28	repo.unr.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
30	e-jurnal.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.stie-pembangunan.ac.id Internet Source	<1 %
32	123dok.com Internet Source	<1 %
33	ejournal3.undip.ac.id Internet Source	<1 %
34	id.123dok.com Internet Source	<1 %
35	j-innovative.org Internet Source	<1 %
36	nonosun.staf.upi.edu Internet Source	<1 %
37	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1 %
38	sip.asaindo.ac.id Internet Source	<1 %

39 Fandy Asti Randy. "PENGARUH SERVANT LEADERSHIP, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BURN OUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SWISS-BEL HOTEL KOTA JAMBI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022
Publication

<1%

40 Tesalonika Maylenia Yusuf, Lucky O. H. Dotulong, Jacky S. B. Sumarauw. "PENGARUH KOMUNIKASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN JOB DESCRIPTION TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Publication

<1%

41 Intan Novita Sari, Myrna Sofia Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang", Bahtera Inovasi, 2021
Publication

<1%

42 Widayanti Widayanti. "ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SINGKUT KABUPATEN SAROLANGUN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019
Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

BAB III Finni Alfiani. R

105721115221

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 11:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590705386

File name: BAB_3_FINNI_ALFIANI_R.docx (46.84K)

Word count: 1649

Character count: 10628

AB III Finni Alfiani. R 105721115221

ORIGINALITY REPORT

9%
SIMILARITY INDEX



INTERNET SOURCES

6%
PUBLICATIONS

10%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | repositori.uma.ac.id
Internet Source | 2% |
| 2 | Submitted to University of Wollongong
Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to Trisakti University
Student Paper | 2% |
| 4 | eprints.umpo.ac.id
Internet Source | 2% |
| 5 | Submitted to Konsorsium PTS Indonesia -
Small Campus
Student Paper | 2% |

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB IV Finni Alfiani. R

105721115221

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 11:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590707533

File name: BAB_4_FINNI_ALFIANI_R.docx (250.89K)

Word count: 4137

Character count: 23845

AB IV Finni Alfiani. R 105721115221

ORIGINALITY REPORT

5 % **LULUS** **7** %

SIMILARITY INDEX

INTERNET SOURCES

5 %

PUBLICATIONS

5 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Universitas Musamus Merauke
Student Paper | 2% |
| 2 | repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet Source | 2% |
| 3 | repository.unibos.ac.id
Internet Source | 2% |

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

< 2%



BAB V Finni Alfiani. R

105721115221

by Tahap Tutup



Submission date: 17-Feb-2025 11:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2590708896

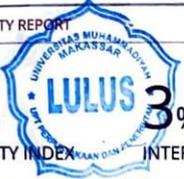
File name: BAB_5_FINNI_ALFIANI_R.docx (33.42K)

Word count: 230

Character count: 1533

B V Finni Alfiani. R 105721115221

ORIGINALITY REPORT

3%  **3%**

SIMILARITY INDEX INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 www.researchgate.net
Internet Source

3%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

2%

Exclude bibliography

Off



Lampiran 10: Validasi Data



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA
 Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd.feb@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI **PENELITIAN KUANTITATIF**

NAMA MAHASISWA		FINNI ALFIANI. R		
NIM		105721115221		
PROGRAM STUDI		MANAJEMEN		
JUDUL SKRIPSI		PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR SAMSAT KABUPATEN GOWA		
NAMA PEMBIMBING 1		Sri Andayaningsih, S.E., M.M.		
NAMA PEMBIMBING 2		Ir. Muhammad Akib, M.M.		
NAMA VALIDATOR		Sri Andayaningsih, S.E., M.M.		
No	Dokumen	Tanggal Revisi	Uraian Perbaikan/saran	Paraf
1	Instrumen Pengumpulan data (data primer)	06/02/25	Lengkap	
2	Sumber data (data sekunder)	06/02/25	Lengkap	
3	Raw data/Tabulasi data (data primer)	06/02/25	Lengkap	
4	Hasil Statistik deskriptif	06/02/25	Lengkap	
5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	06/02/25	Lengkap	
6	Hasil Uji Asumsi Statistik	06/02/25	Lengkap	
7	Hasil Analisis Data/Uji Hipotesis	06/02/25	Lengkap	
8	Hasil interpretasi data	06/02/25	Lengkap	
9	Dokumentasi	06/02/25	Lengkap	

**Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui*

Lampiran 11: Validasi Abstrak



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PUSAT VALIDASI DATA

Jl. Sultan Alauddin 259 Makassar, Gedung Iqra Lt. 8 | e-mail: pvd@unismuh.ac.id

LEMBAR KONTROL VALIDASI
ABSTRAK

NAMA MAHASISWA	Finni Alfiani, R			
NIM	105721115221			
PROGRAM STUDI	Manajemen			
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Gowa			
NAMA PEMBIMBING 1	Dr. Sri Andyaningsih, S.E., M.M.			
NAMA PEMBIMBING 2	Ir. Muhammad Akib, M.M.			
NAMA VALIDATOR	Aulia, S.IP., M.Si.M.			
No	Dokumen	Tanggal Revisi/Acc	Uraian Perbaikan/saran	Paraf*
1	Abstrak	22/2/2025	<ol style="list-style-type: none"> Ikuti buku pedoman penulisan KTI Feb Unismuh Makassar yang terbaru Konsultasikan dengan pembimbing Gunakan grammarly untuk memperbaiki grammar abstrak bahasa inggris 	

*Harap validator memberi paraf ketika koreksi telah disetujui

BIOGRAFI PENULIS



Finni Alfiani. R yang akrab dipanggil Finni, lahir di Batukaropa pada tanggal 15 Februari 2003. Peneliti adalah anak ketiga dari tiga bersaudara, putri dari pasangan Bapak Muhammad Ramli dan Ibu Rahmatia Nur. Saat ini, peneliti bertempat tinggal di Desa Bontoala, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Riwayat pendidikan peneliti dimulai dari MIN 3 Bulukumba, tempat ia menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2014. Selanjutnya, ia melanjutkan ke SMPN 40 Bulukumba dan lulus pada tahun 2017. Pendidikan menengah atas diselesaikan di SMAN 10 Bulukumba, di mana ia lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2021, peneliti mulai menempuh pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen. Hingga penulisan skripsi ini, peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.