

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERIKANAN KABUPATEN ACEH TIMUR**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**MISS JUSTICE
NPM :2002120006**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MISS JUSTICE
NPM : 2002120006

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT ABSENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN
KABUPATEN ACEH TIMUR**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Tuwisa, S.E. M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing II

Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui,
Dekan,



Dr. SE. Faridzi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 05 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MISS JUSTICE
NPM : 2002120006

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT ABSENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN
KABUPATEN ACEH TIMUR**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 30 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

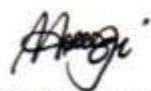
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si, M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota


Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Sekretaris


Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Devi Kumala, S.Si, M.T
NIK. 19750506 201202 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Survani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MISS JUSTICE
NPM : 2002120006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN KABUPATEN ACEH TIMUR

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, 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.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 05 September 2022

Banda Aceh, 05 September 2022
Yang Menyatakan,


MISS JUSTICE

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 05 September 2022
Yang Menyatakan


MISS JUSTICE

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Dr. Lutfi, Ibunda Nurkasyah, S.Pd, Kakak Eka Marshal, dan adek Nelvita Nesca Putri beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Tuwisna, SE.MM, Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh serta selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini
4. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Devi Kumala, S.Si, MT, Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Serta pasangan saya Aftahul Reza yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 23 Juli 2022
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 8
2.1 Landasan Teoritis	8
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	8
2.1.1.1 Definisi Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	10
2.1.2 Kepemimpinan.....	10
2.1.2.1 Definisi Kepemimpinan	10
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	11
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	12
2.1.3 Budaya Organisasi	13
2.1.3.1 Definisi Budaya Organisasi.....	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	15
2.1.4 Tingkat Absensi	16
2.1.4.1 Definisi Tingkat Absensi.....	16
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Absensi	16
2.1.4.3 Indikator Tingkat Absensi.....	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	18
2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Desain Penelitian	24
3.1.1 Tujuan Peneliatian	24
3.1.2 Jenis Penelitian	24
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	25
3.1.4 Horizon Waktu	25
3.1.5 Unit Analisis	26
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	26
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	26
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	28
3.5 Teknik Analisis Data	29
3.6 Pengujian Data.....	30
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	30
3.6.2 Pengujian Reabilitas	30
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	30
3.7 Pengujian Hipotesis	32
 BAB IV HASIL PENELITIAN.....	 34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Karakteristik Responden	35
4.2.2 Pengujian Data	38
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	39
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik	44
2.4.2.1 Uji Normalitas	44
2.4.2.2 Uji Multikolineritas	46
2.4.2.3 Uji Heterokedastisitas	46
4.2.5 Pengujian Hipotesis	47
4.2.6 Pengujian Analisis Kolerasi	51
4.3 Implikasi Penelitian	52
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
 DAFTAR PUSTAKA	 56
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1 Horizon Waktu	25
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2 Usia Responden.....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4 Penghasilan Responden	37
Tabel 4.5 Lama Masa Kerja Responden	37
Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	38
Tabel 4.7 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	39
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai.....	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan	41
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi	42
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Tingkat Absensi.....	44
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolineritas	46
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	48
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.15 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	45
Gambar 2.1 Uji Heterokedastisitas	47

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
TINGKAT ABSENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERIKANAN KABUPATEN ACEH TIMUR**

MISS JUSTICE

NPM :2002120006

Pembimbing 1. Tuwisna, SE, MM

Pembimbing 2. Devi Kumala, S.Si, MT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dan bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Tingkat absensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi. Semakin baik kepemimpinannya, semakin bagus budaya organisasinya serta semakin tinggi tingkat absensi pegawai maka semakin besar peluang bagi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Tingkat Absensi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan setiap aspek sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien, sumber daya manusia yang terdapat di dalam instansi pemerintahan yaitu pegawai berfungsi sebagai roda penggerak aktivitas instansi pemerintahan merupakan aspek utama dalam menjalankan aktivitas instansi pemerintahan, oleh karena itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik demi menunjang keberlangsungan organisasi tersebut, dengan adanya manajemen sumber daya manusia maka setiap aspek sumber daya manusia dapat dimanfaatkan sebagaimana mestinya sehingga memberi dampak pada tercapainya tujuan instansi yang sudah ditetapkan. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada suatu instansi dapat dilihat melalui kinerja pegawainya, semakin baik kinerja pegawai menandakan keberhasilan dan kemajuan organisasi tersebut, oleh karena itu kinerja pegawai merupakan hal penting dan harus diperhatikan.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan yang dilakukan oleh para pegawai untuk mencapai tujuan didalam sebuah organisasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Nasyik, 2018).

Kinerja seringkali difikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pegawai. Untuk mencapai kinerja terbaik instansi pemerintahan berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam instansi pemerintah. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan prilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih kualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masalalu. Mengenai kinerja pegawai, terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai beberapa diantaranya, ialah kepemimpinan, budaya organisasi dan tingkat absensi.

Pemimpin dalam suatu organisasi khususnya pada instansi pemerintah memiliki peran sentral yakni memiliki peran sebagai penggerak dan sebagai pengarah dalam organisasi yang dinaunginya, selain itu seorang kepala instansi pemerintah memiliki kendali untuk mengatur organisasinya serta mengatur bawahannya untuk bekerja dengan baik, oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan berkaitan erat dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin, (Afandi, 2020). Berbagai upaya pemimpin untuk menggerakkan pegawai berdampak pada efektivitas kerja pegawai, pegawai akan bekerja dengan baik dan memiliki semangat apabila

mendapat arahan dan motivasi dari pemimpinnya selain itu sikap pemimpin yang selalu menjaga keharmonisan dengan pegawai dapat menciptakan iklim organisasi yang nyaman sehingga para pegawai termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras untuk bekerja dengan baik.

Budaya organisasi dalam suatu instansi pemerintah diperlukan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas-tugasnya serta berperan sebagai alat yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang sudah ditetapkan pada organisasi. Menurut (Hendra 2020) bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Budaya organisasi memiliki peran untuk meningkatkan kesadaran diri pegawai akan nilai-nilai yang ada di organisasinya, apabila nilai-nilai yang ada dalam organisasi telah diterapkan oleh semua anggota organisasi maka menimbulkan perilaku pegawai pada saat bekerja yang mengarah pada pencapaian hasil kerja yang positif, selain itu penerapan budaya organisasi akan menimbulkan rasa kepemilikan yang kuat terhadap organisasinya, sehingga menimbulkan komitmen pada pegawai.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu tingkat Absensi. Tingkat absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika tingkat absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Tingkat kehadiran karyawan dan semangat kerja karyawan dalam

suatu organisasi dapat diukur melalui absensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya, Mawaddah (2019).

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 15 Juni 2022 dengan 15 pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur bahwa beberapa faktor kemungkinan yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur diantaranya yaitu kurangnya inisiatif pemimpin dalam mengawasi staff atau pegawai pada saat bekerja, yang mana pemimpin hanya melihat pada *output* saja dan mengabaikan proses yang dilakukan oleh pegawai, sehingga apabila pemimpin kurang memberikan pengawasan maka pegawai akan bekerja kurang maksimal. Selanjutnya masalah lain yang di hadapi pada Dinas perikanan kabupaten Aceh timur adalah seorang pemimpin yang tidak senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan pegawainya serta kurangnya Motivasi atau dorongan kepada pegawai.

Selain itu penerapan budaya organisasi di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur masih perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki komitmen dan rasa bangga terhadap organisasinya sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih baik terhadap masyarakat. Selanjutnya mengenai tingkat absensi pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur terlihat bahwa sarana atau peralatan untuk absensi pegawai telah disediakan oleh perusahaan namun dalam praktik masih banyak atau sebagian besar pegawai kurang peduli terhadap tingkat absensi terutama bagian distribusi. Hal ini berbeda dengan para pegawai bagian administrasi yang senantiasa hadir. Artinya fenomena tingkat

absensi masih belum optimal, pegawai belum seluruhnya melakukan sidik jari (*fingerprint*) pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang ada diatas maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
3. Bagaimana pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada di Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka ruang lingkup penelitian membahas mengenai bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur kemudian bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Suyadi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Menurut Suhanta (2022) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada oragnisasi.. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Menurut Isvandiar (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal anggota atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Isvandiari (2018) mengemukakan, bahwa indikator kinerja diantara lain yaitu :

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Marjaya dan Pasaribu, 2019), kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan

Kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi (Fazira dan Mirani, 2019). Kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bias menjadi motivator bagi

bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien (Purwadi, 2020)

Menurut (Afandi, 2020) “mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Berhasil tidaknya seseorang untuk menggerakkan orang lain di samping mempunyai seni juga harus mempunyai syarat kepemimpinan dan tergantung pula pada kemampuan komunikasi yang dimilikinya berupa kemampuannya untuk menyampaikan perintah. Kalau cara menyampaikan perintah salah, maka yang menerima perintah atau bawahan tidak akan mudah tergerak untuk bekerja.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kepemimpinan. Kepemimpinan ditimbulkan oleh beberapa faktor, (Ilalloh M.A : 2020) faktor faktor yang berpengaruh terhadap timbulnya kepemimpinan adalah:

1. Faktor Biologis atau Keturunan

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia keturunan dari seorang pemimpin. Di dalam kehidupan kerajaan atau kesultanan, seorang menjadi raja atau sultan karena ia seorang anak dari raja atau sultan sebelumnya.

2. Faktor Religius atau Agama

Seseorang menjadi pemimpin karena dianggap seorang ahli atau paham dalam bidang agama. Ia di anggap mengetahui banyak tantangan masalah-masalah keagamaan.

3. Faktor Kekuatan (power)

Seseorang dapat menjadi pemimpin karena ia adalah orang yang paling kuat di antara sesamanya, sehingga semua perintahnya akan dituruti pada organisasi-organisasi kejahatan biasanya mereka memilih pemimpin karena faktor kekuatan.

4. Faktor Sosial Ekonomi

Dalam kehidupan masyarakat tradisional di daerah pedesaan misalnya, orang terkaya sering dianggap sebagai orang yang terpandang. Oleh karena itu, orang terkaya di desa biasanya menjadi pemimpin di desa tersebut.

5. Faktor Profesional

Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dan harus dipertimbangkan dalam kepemimpinan dewasa ini adalah faktor keprofesionalan. Misalnya seseorang dianggap sebagai ahli, maka dapat dipilih sebagai pemimpin.

.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Beberapa indikator dari kepemimpinan menurut Edison et al dalam Widyastuti (2020) :

1. Memiliki Strategi yang Jelas

Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.

2. Kepedulian Terhadap Anggota dan Lingkungan
Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggotanya, mampu memotivasi anggotanya serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja.
3. Menjaga Kekompakan Tim
Pemimpin selalu menjaga kekompakan timnya dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggotanya yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan orang lain maka, hal ini tidak akan ditoleransi. Potensi keretakan tim mampu disatukan dan disinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
4. Merangsang anggota
Seorang Pemimpin mampu merangsang dan membantu anggotanya untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya ke hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan serta anggota menerima dan menyadari manfaat bagi pribadi dan organisasi.
5. Menghargai Perbedaan dan Keyakinan
Pemimpin yang baik mampu menerima setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik serta mampu mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan yang ada..

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Hendra 2020) bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Karena tentunya setiap anggota organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya adalah budayanya. Hal-hal tersebut penting dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal tersebut harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, sesuai kondisi, waktu dan ruang.

Menurut Rivai (2020) menyatakan: Budaya organisasi merupakan normanorma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Selanjutnya. Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian

masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Pasaribu dalam wahyudi (2019) budaya organisasi adalah suatu konsep (concept) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan. Hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, metode penelitian, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan, baik dari kalangan akademisi maupun praktisi. Disamping itu juga karena sumbernya yaitu disiplin antropologi, yang sehingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau pakar dalam bidang ini

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyudi (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Komunikasi yang efektif
Dalam organisasi mempunyai dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku pegawai dalam berhubungan antar mereka satu sama lain, ataupun antara atasan dan bawahan.
2. Motivasi
Upaya-upaya manajemen memotivasi pegawai juga membentuk budaya tersendiri dalam perusahaan. Apakah pegawai selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras pegawai, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

3. Karakteristik organisasi
Ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya mempengaruhi tingkat otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, dan proses komunikasi yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku di organisasi.
4. Proses-proses Administrasi,
Yang dimaksud dalam hal ini adalah pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses ini akan mempengaruhi budaya karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang dipandang berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan tersebut menekankan kerja kelompok atau individu.
5. Struktur Organisasi
Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu dalam setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatu harus dibuat aturan tertulisnya.
6. Gaya Manajemen
Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin serta pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan tersebut.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Enjelina (2020), indikator budaya organisasi dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko. Sejauh mana karyawan di dorong untuk kreatif dan pengambilan resiko
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

2.1.4 Tingkat Absensi

2.1.4.1 Pengertian Tingkat Absensi

Menurut Fikriyanto (2020), absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya.

Menurut Mawaddah (2019) tingkat kehadiran karyawan dan semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diukur melalui absensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Menurut Gentari, (2017) absensi adalah suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat. Dalam hal ini pegawai memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. Pegawai tersebut bertugas mengerjakan tugas masing-masing sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja akan memaksa pihak instansi mencari pegawai pengganti untuk tugas pekerjaan saat itu..

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Absensi

Menurut Lisnawati (2018) penyebab karyawan melakukan absensi dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut :

- a. Ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan yang ada di perusahaan.
- b. Kondisi pekerjaan di perusahaan tidak memuaskan.
- c. Adanya konflik antara karyawan.
- d. Tidak adanya motivasi dalam bekerja.
- e. Gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaan.
- f. Tingkat stres karyawan yang tinggi.
- g. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.
- h. Kesehatan karyawan.
- i. Kemampuan fisik karyawan yang kurang mendukung

2.1.4.3 Indikator Tingkat Absensi

Menurut Mawaddah 2019 indikator tingkat absensi dapat dikemukakan sebagai berikut ini:

1. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan ketepatan karyawan dalam memulai bekerja dan mengerjakan pekerjaan.

2. Kehadiran

Kehadiran merupakan hadirnya karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

3. Semangat

Semangat merupakan keadaan karyawan yang terus meningkatkan kinerja dan tidak meninggalkan tanggung jawab.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Syukur, Supriyanto, Suparwati (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal.

Penelitian ini dilakukan oleh Ahmad Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance - Medan. Hasil Penelitian menunjukan bahwa secara parsial kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan.

Penelitian ini dilakukan oleh Didi Suryadi (2021) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RS Bhayangkara Banjarmasin). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Bhayangkara

Banjarmasin, dengan tingkat pengaruh dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah masing-masing adalah kepuasan kerja, Kepemimpinan , dan budaya organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka pihak manajemen dapat memberikan perhatian terhadap ketiga faktor yang mempengaruhi tersebut.

Penelitian ini dilakukan oleh Mawaddah (2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat absensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,132 atau 13,2%, Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,110 atau 11%, kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,625 atau 62,5%..

Penelitian ini dilakukan oleh Mansa (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simeulue. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kabupaten simeulue. artinya semakin baik komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Syukur, Supriyanto, Suparwati (2019)	– Regresi linier berganda	Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. Sedangkan komunikasi organisasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal	– Variabel independen (Kepemimpinan dan budaya organisasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komunikasi organisasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
2	Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance – Medan. Ahmad Rivai (2020)	– Regresi linier berganda	kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan	– Variabel independen (Kepemimpinan dan budaya organisasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel
3	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada RS Bhayangkara Banjarmasin). Didi Suryadi (2021)	– Penelitian Kuantitatif – Regresi linier berganda	kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Bhayangkara Banjarmasin, dengan tingkat pengaruh dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah masing-masing adalah kepuasan kerja, Kepemimpinan, dan budaya organisasi	– Variabel independen (Kepemimpinan dan budaya organisasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel kepuasan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

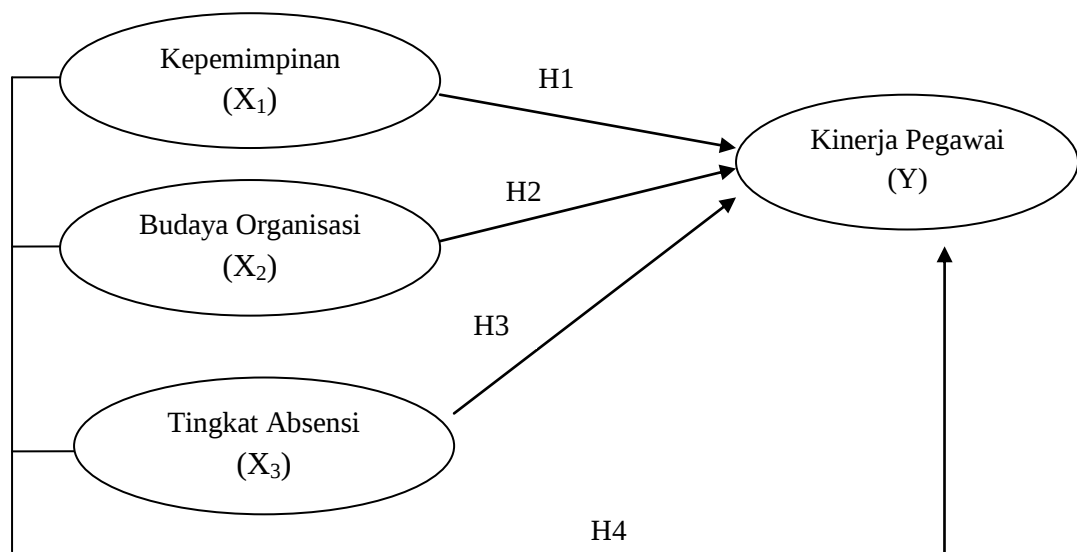
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo. Mawaddah (2019)	– Regresi linier berganda	Tingkat absensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	– Variabel independen (tingkat absensi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel stres kerja dan kepuasan kerja - Lokasi - teknik pengumpulan sampel
5	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simeulue. Mansa (2020)	– Regresi linier berganda	Secara simultan komunikasi organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kabupaten simeulue. artinya semakin baik komunikasi organisasi dan budaya organisasi, maka semakin tinggi kinerja pegawai dan sebaliknya	– Variabel independen (budaya organisasi) – Variabel dependen (kinerja pegawai) – Teknik analisis data	- Variabel komunikasi organisasi - Lokasi - teknik pengumpulan sampel

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber Daya Manusia menjadi salah satu aset besar dalam suatu manfaat gunatercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk dapat membuat strategi yang tepat untuk mengupayakan dalam meningkatkan kualitas SDM yang akhirnya berguna untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja sebagai tingkat kerja yang dicapai seseorang dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasil kerja sama

dengan perwujudan kerja yang dilaksanakan dari pegawai yang biasanya dijadikan sebagai pedoman penilaian untuk pegawai atau organisasi. Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan/ kegiatan perorangan atau bersama dalam suatu organisasi yang dihasut oleh banyak hal agar sampai pada komitmen organisasi dalam masa waktu tertentu. Jika kinerja sebagai tahap dimana organisasi memperbaiki atau melihat kinerja pegawai. Untuk lebih jelas kerangka pemikiran dapat dilihat pada Gambar 2.1

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, Ahmad Rivai (2020), dan Suryadi (2021)

2.4 Hipotesis

Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

H2: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

H3: Diduga tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

H4: Diduga kepemimpinan, budaya organisasi dan tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Menurut U. Sekaran (2017:152) dalam Fandefi, H. (2020). Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur di jalan Seuneubok Teungoh, kecamatan Idi Rayek, Kabupaten Aceh Timur. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat absensi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi objek penelitian untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2017) dalam Valentin, studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. mungkin selama periode harian, mingguan, atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2022	Juni 2022	Juli 2022	Agustus 2022
Pengajuan Judul Proposal				
Survei awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal				
Pembagian Kuisioner				
Penyusunan Skripsi				
Sidang				

Sumber: Data diolah (2022)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2018). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono, 2017). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi pada Dinas Perikanan Aceh Timur Aceh ini berjumlah 69 orang yang merupakan pegawai seluruhnya. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 69 pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018: 142).

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2022)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku-buku, jurnal-jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada kaitannya dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Isvandiari (2018)	- Kualitas - Kuantitas - pelaksanaan Tugas - Tanggung Jawab.	1-5	Likert	A1- A4
2	Kepemimpinan (X_1)	Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering di terapkan oleh seorang pemimpin. Afandi (2020)	- Memiliki Strategi yang Jelas - Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan - Menjaga Kekompakan Tim - Merangsang anggota - Menghargai Perbedaan dan Keyakinan	1-5	Likert	B1- B5
3	Budaya Organisasi (X_2)	Budaya organisasi merupakan norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organiassi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Rivai (2020)	- Inovatif memperhitungkan resiko - Memberikan perhatian pada setiap masalah - Berorientasi pada hasil yang akan dicapai - Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	1-5	Likert	C1- C4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
4	Tingkat Absensi (X_3)	absensi karyawan merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan karyawan, jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik. Fikrianto (2020)	- Ketepatan waktu - Kehadiran - Semangat - Tanggung Jawab	1-5	Likert	D1-D4

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2022)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 22. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X_1	= Kepemimpinan
X_2	= Budaya Organisasi
X_3	= Tingkat Absensi
b_1, b_2 dan b_3	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2017) dalam Novriani, N. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel

pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2017). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara *variable independent* (Imam Ghazali, 2017). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai Inflation Factor (VIF) dan Tolerance pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghazali, 2017).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-test) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

$H_{01} : \beta_1 = 0$: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

$H_{02} : \beta_2 = 0$: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur..

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur..

$H_{03} : \beta_3 = 0$: Tingkat absensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur..

$H_{a3} : \beta_3 \neq 0$: Tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur..

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

$H_{04} : \beta_4 = 0$: Kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

$H_{a4} : \beta_4 \neq 0$: Kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur beralamat di jalan Seuneubok Teungoh, kecamatan Idi Rayek, Kabupaten Aceh Timur. Sekarang Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur di kepalai oleh Drh Cut Ida Mariya MAP. Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur merupakan suatu instansi yang melaksanakan tugas atau tanggung jawab khususnya di bidang Perikanan. Visi dan misi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur yaitu:

Visi

“Terwujudnya Industrialisasi Kelautan dan Perikanan yang Berkelanjutan Menuju Masyarakat Aceh yang Sejahtera”

Misi

- Meningkatkan pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya kelautan dan perikanan secara terpadu dan berkelanjutan
- Membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana kelautan dan perikanan berbasis industrialisasi
- Meningkatkan kualitas dan produktifitas sumberdaya manusia kelautan dan perikanan yang berbasis teknologi

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 69 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Frekuensi	Presentase(%)
1	Pria	42	60,9
2	Wanita	27	39,1
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdominan memiliki jenis kelamin wanita sebanyak 40 orang responden (59,7%) dan pria sebanyak 27 orang responden (40,3%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	9	13,0
2	26-35 Tahun	27	39,1
3	36-45 Tahun	24	34,8
4	≥ 55 Tahun	9	13,0
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 17 orang (25,4%), 26-35 tahun sebanyak 26 orang (38,8%), 36-45 tahun sebanyak 15 orang (22,4%), dan ≥ 55 tahun sebanyak 9 orang (13,4%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
2	SMA	9	13,0
3	Diploma	14	20,3
4	Sarjana	39	56,5
5	Pasca Sarjana	7	10,1
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas frekuensi tentang pendidikan, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 12 orang (17,9%), yang berpendidikan diploma sebanyak 10 orang (14,9%), yang berpendidikan sarjana sebanyak 38 orang (56,7%), dan responden yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 7 orang (10,4%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ Rp. 2 Juta	12	17,4
2	Rp. 3-4 Juta	23	33,3
3	Rp. 5-6 Juta	22	31,9
4	≥ Rp. 7Juta	12	17,4
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpenghasilan perbulan ≤ 2 Juta sebanyak 14 orang (20,9%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 3-4 Juta sebanyak 22 orang (32,8%), responden yang berpenghasilan perbulan Rp. 5-6 Juta sebanyak 23 orang (34,3%) dan responden yang berpenghasilan perbulan Rp. ≥ 7 Juta sebanyak 8 orang (11,9%).

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 5 Tahun	14	20,3
2	6-10 Tahun	31	44,9
3	11-15 Tahun	15	21,7
4	≥ 16 Tahun	9	13,0
Jumlah		69	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas tentang lama masa kerja terlihat bahwa responden yang sudah bekerja selama ≤ 5 tahun sebanyak 14 orang (20,9%), responden yang sudah bekerja 6-10 tahun sebanyak 36 orang (53,7%), responden yang sudah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 15 orang (22,4%) dan responden yang suah bekerja selama ≥ 16 tahun sebanyak 2 orang (3,0%).

4.2.2 Pengujian Data

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.6
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item PernyataanKuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=59)	Hasil Uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	0,632	0,244	Valid
2		Kualitas	0,891	0,244	Valid
3		Pelaksanaan tugas	0,883	0,244	Valid
4		Tanggung jawab	0,892	0,244	Valid
1	Kepemimpinan (X ₁)	Memiliki Strategi yang Jelas	0,700	0,244	Valid
2		Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan	0,568	0,244	Valid
3		Menjaga Kekompakan Tim	0,866	0,244	Valid
4		Merangsang anggota	0,896	0,244	Valid
5		Menghargai Perbedaan dan Keyakinan	0,889	0,244	Valid
1	Budaya Organisasi (X ₂)	Inovatif memperhitungkan resiko	0,391	0,244	Valid
2		Memberikan perhatian pada setiap masalah	0,767	0,244	Valid
3		Berorientasi pada hasil yang akan dicapai	0,723	0,244	Valid
4		Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan	0,607	0,244	Valid
1	Tingkat Absensi (X ₃)	Ketepatan waktu	0,526	0,244	Valid
2		Kehadiran	0,604	0,244	Valid
3		Semangat	0,638	0,244	Valid
4		Tanggung Jawab	0,397	0,244	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.7
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,912	0,60	Handal
Budaya Organisasi (X_2)	0,802	0,60	Handal
Tingkat Absensi (X_3)	0,745	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai 0,912, budaya organisasi (X_2) dengan nilai 0,802, tingkat absensi (X_3) dengan nilai 0,745 dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,922. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat absensi, dan kinerja pegawai..

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	23	33,3	35	50,7	11	15,9	0	0	0	0	4,17
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.	37	53,6	21	30,4	11	15,9	0	0	0	0	4,38
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	39	56,5	23	33,3	7	10,1	0	0	0	0	4,46
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	38	55,1	24	34,8	7	10,1	0	0	0	0	4,45
Nilai Rerata												4,36

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu smemiliki kuantitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,17(4) yang berarti sangat setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju, saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan diperoleh jawaban rata-rata 4,45(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,36(4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kepemimpinan

No	Kepemimpinan (X_i)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya	30	43,5	30	43,5	9	13,0	0	0	0	0	4,30
2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya	31	44,9	24	34,8	14	20,3	0	0	0	0	4,25
3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis	32	46,4	28	40,6	9	13,0	0	0	0	0	4,33
4	Pimpinan ditempat kerja saya mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan	36	52,2	23	33,3	10	14,5	0	0	0	0	4,38
5	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik	39	56,5	23	33,3	7	10,1	0	0	0	0	4,46
	Nilai Rerata											4,34

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kepemimpinan pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya diperoleh jawaban rata-rata 4,30(4) yang berarti setuju, pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya diperoleh jawaban rata-rata 4,25(4) yang berarti setuju, pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis diperoleh jawaban rata-rata 4,33(4) yang berarti setuju, pimpinan ditempat kerja saya mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan diperoleh jawaban rata-rata 4,38(4) yang berarti setuju, pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik diperoleh jawaban rata-rata 4,46(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,34(4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur mendorong pegawai untuk kreatif dan cermat dalam pengambilan keputusan	36	52,2	27	39,1	6	8,7	0	0	0	0	4,43

2	Pemimpin memperhatikan pegawai dan memberuikan arahan kepada pegawai setiap ada masalah	36	52,2	24	34,8	9	13,0	0	0	0	0	4,39
3	Pemimpin memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik	31	44,9	27	39,1	11	15,9	0	0	0	0	4,29
4	Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses bmenyelesaikan pekerjaan	23	33,3	35	50,7	11	15,9	0	0	0	0	4,17
Nilai Rerata												4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel budaya oragnisasi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur mendorong pegawai untuk kreatif dan cermat dalam pengambilan keputusan diperoleh jawaban rata-rata 4.43(4) yang berarti setuju, pemimpin memperhatikan pegawai dan memberuikan arahan kepada pegawai setiap ada masalah diperoleh jawaban rata-rata 4.39(4) yang berarti setuju, pemimpin memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4.29(4) yang berarti setuju, pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses bmenyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4.17(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel budaya organisasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.32(4) yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Tingkat Absensi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel tingkat absensi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Tingkat Absensi

No	Tingkat Absensi (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya harus datang tepatwaktu di kantor	30	43,5	30	43,5	9	13,0	0	0	0	0	4,30
2	Saya harus hadir di kantor sesuai dengan jam yang berlaku	31	44,9	24	34,8	14	20,3	0	0	0	0	4,25
3	Saya selalu semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan	32	46,4	27	39,1	10	14,5	0	0	0	0	4,32
4	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	33	47,8	27	39,1	9	13,0	0	0	0	0	4,35
	Nilai Rerata											4,30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2022)

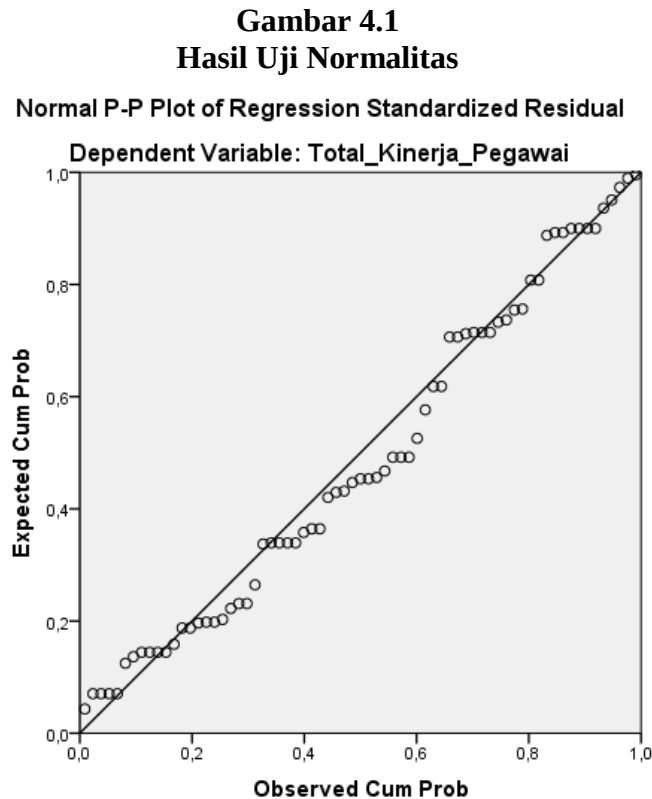
Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel tingkat absensi pada indikator pertama dengan pertanyaan yaitu saya harus datang tepatwaktu di kantor diperoleh jawaban rata-rata 4.30(4) yang berarti setuju, saya harus hadir di kantor sesuai dengan jam yang berlaku diperoleh jawaban rata-rata 4.25(4) yang berarti setuju, saya selalu semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan diperoleh jawaban rata-rata 4.32(4) yang berarti setuju, saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab diperoleh jawaban rata-rata 4.35(4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel budaya organisasi diperoleh nilai rerata sebesar 4.30(4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi

SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonall atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.13 :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total_Kepemimpinan	,172	3,860
	Total_Budaya_Organisasi	,218	4,580
	Total_Tingkat_Absensi	,102	9,767

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

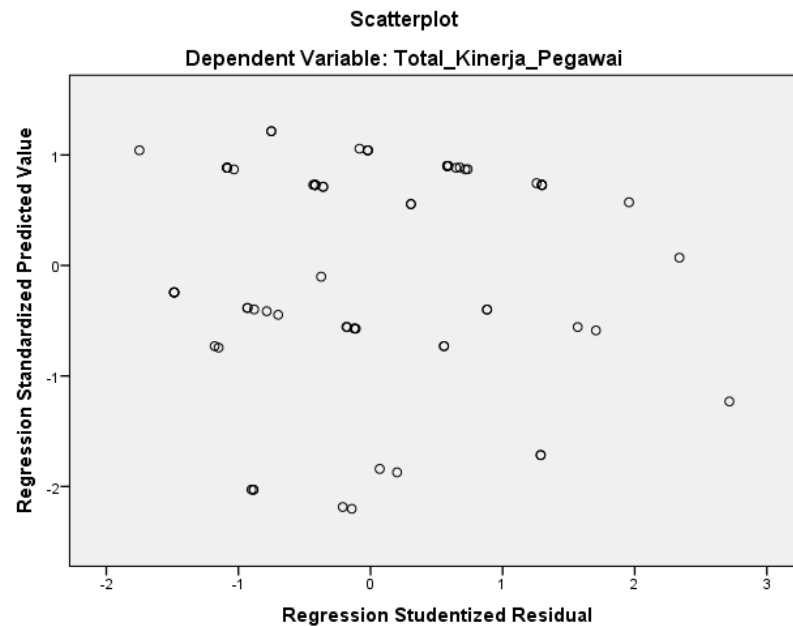
Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan table 4.13 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang lebih dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil penelitian (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,134	,634		,211	,834
	Total_Kepemimpinan	,768	,087	,940	8,868	,000
	Total_Budaya_Organisasi	,422	,069	,370	6,071	,000
	Total_Tingkat_Absensi	,386	,103	,334	3,751	,000

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer (2022)

Berdasarkan table 4.14 diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang di analisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,134 + 0,768X_1 + 0,422X_2 + 0,386X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_a = 0,134$

Berarti apabila variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata kinerja pegawai (Y) akan bernilai 0,134.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,768$

Kepemimpinan (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,768. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel kepemimpinan (X_1) akan menyebabkan variabel kinerja pegawai (Y) naik sebesar 0,768 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,422$

Budaya organisasi (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,422. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,422 satuan.

d. Koefisien regresi $b_3 = 0,386$

Tingkat absensi (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,386. Jika diasumsikan variable independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan tingkat absensi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,386 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada table diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X_1)

Pada variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (8,868) > t_{tabel} (1,997)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik kepemimpinan (X_1), semakin tinggi kinerja pegawai (Y).

b. Budaya Organisasi (X_2)

Pada variable budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (6,071) > t_{tabel} (1,997)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada pada Dinas Perikanan

Kabupaten Aceh Timur, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik budaya organisasi (X_2), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Tingkat Absensi (X_3)

Pada variable tingkat absensi (X_3) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,751) > t_{tabel} (1,997)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya variabel tingkat absensi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur, tingkat signifikansi 5%. Artinya semakin baik tingkat absensi (X_3), semakin tinggi kinerja pegawai (Y) dan sebaliknya.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak(simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara serentak (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,540	3	135,513	389,413	,000 ^b
	Residual	22,620	65	,348		
	Total	429,159	68			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Tingkat_Absensi, Total_Budaya_Organisasi, Total_Kepemimpinan

Sumber: Data primer(2022)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $389,413 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,748 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari

0.05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

4.2.6 Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.15
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,947	,945	,590

a. Predictors: (Constant), Total_Tingkat_Absensi, Total_Budaya_Organisasi, Total_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer (2022)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono (2017), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00–0,199=sangat rendah

0,20–0,399=rendah

0,40–0,599=sedang

0,60–0,799=kuat

0,80–1,000=sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas diperoleh angka R sebesar 0,973. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) dengan kinerja pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,945 atau 94,5%. Koefisien determinasi (Uji Adjusted R^2) pada tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan tingkat absensi (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 94,5%, sedangkan 5,5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stres kerja, pengembangan karir dan kompetensi.

4.3 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kepemimpinan seperti

lebih memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya. Selanjutnya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti memperhatikan kebutuhan yang di perlukan pegawai dalam proses menyelesaikan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan budaya organisasi pegawai sehingga besar peluang bagi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai. Yang terakhir tingkat absensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur, seperti lebih disiplin waktu dan hadir ke kantor sesuai jam yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi. Semakin baik kepemimpinannya, semakin baik budaya organisasi serta semakin tinggi tingkat absensinya maka semakin besar peluang bagi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
3. Tingkat absensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.
4. Kepemimpinan, budaya organisasi, dan tingkat absensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi kepala Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur agar memperhatikan kuantitas kerja pegawai yang baik.

2. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur agar lebih memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya.
3. Bagi Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur agar lebih memperhatikan kebutuhan yang di perlukan pegawai dalam proses menyelesaikan pekerjaan.
4. Bagi setiap pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur agar lebih disiplin waktu dan hadir ke kantor sesuai jam yang berlaku.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235-246.
- DIDI, S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rs Bhayangkara Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Enjellina, E., Syawaluddin, S., & Putra, A. (2020). Pengaruh kinerja dan komitmen terhadap budaya organisasi pt. Sumber lautan rezeki. *Jurnal bisnis kolega*, 6(1).
- Fatimah, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Artha Kanjuruhan Pemerintahan Kabupaten Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- FIKRIYANTO, F. (2020). *Pengaruh tingkat absensi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Alam Indah Pemalang* (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Gentari, R. E. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Absensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Umum Setda Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 75-96.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Ilalloh, M. A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Dalam Pengelolaan Geprek Sa'i Jombang* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.

- Lisnawati, L. (2018). *Pengaruh Lto (Labour Turn Over), Absensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Perusahaan Pada Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Sukun Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Madiun* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Mansa, 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Simeulue". Skripsi. Banda Aceh: Universitas Muhammadiyah Aceh.
- Mawaddah, H. (2019) Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Mitra Multiperdana Situbondo.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership , Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Suhanta, B., Jufrizen, J., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1396-1412.
- Syukur, A., Supriyono, E., & Suparwati, Y. K. (2019). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 7(2), 28-37.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Widyastuti, S. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pns Di Lingkungan Kantor Pusat Zeni Angkatan Darat (Study Kasus Kantor Pusat ZENI TNI AD, Matraman Jalan Kesatria I)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).

LAMPIRAN I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Tingkat Absensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Penghasilan : ☐ ≤ 2 Juta ☐ 5-6 Juta
☐ 3-4 Juta ☐ ≥ 7 Juta
6. Lama Masa Kerja: ☐ <3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan teliti sehingga mampu meningkatkan kinerja.					
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
4	Saya selalu berusaha bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					

LAMPIRAN I

B. Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dan realistis (masuk akal) dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya					
2	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya					
3	Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis					
4	Pimpinan ditempat kerja saya mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian, semisal dengan memberikan pelatihan keahlian atau pengetahuan dalam jobdes yang saya kerjakan					
5	Pimpinan ditempat saya bekerja mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik					

C. Budaya Organisasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Dinas Perikanan Kabupaten Aceh Timur mendorong pegawai untuk kreatif dan inovatif dalam pengambilan keputusan					
2	Pemimpin saya memperhatikan pegawai dan memberikan arahan kepada pegawai setiap ada masalah					
3	Pemimpin saya memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
4.	Pemimpin saya memperhatikan kebutuhan yang saya perlukan dalam proses bmenyelesaikan pekerjaan					

LAMPIRAN I

D. Tingkat Absensi (X_3)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang tepat waktu di kantor					
2	Saya hadir di kantor sesuai dengan jam yang berlaku					
3	Saya selalu semangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					

LAMPIRAN II TABULASI DATA

Data Responden					Kinerja Karyawan (Y)					Kepemimpinan (X1)						Budaya Organisasi (X2)					Tingkat Absensi (X3)				
JK	US	PN	LMS	PE	P1	P2	P3	P4	ΣY	P1	P2	P3	P4	P5	ΣX1	P1	P2	P3	P4	ΣX2	P1	P2	P3	P4	ΣX3
1	3	3	2	2	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17
1	1	4	1	3	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	13	4	3	3	4	14
1	3	4	3	1	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	3	5	5	5	18	5	4	5	3	17
2	3	3	2	4	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
1	2	2	3	3	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	4	3	4	14
2	2	4	4	4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
1	4	3	3	3	3	3	5	5	16	4	5	4	4	5	22	5	3	3	3	14	4	5	3	5	17
1	2	3	2	3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
1	3	3	3	3	4	5	5	5	19	5	3	4	5	5	22	5	4	4	4	17	5	3	4	5	17
2	4	2	3	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19
1	3	2	1	2	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16
1	1	3	4	1	3	3	3	3	12	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	13	4	3	3	4	14
2	4	2	3	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
1	2	3	1	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
2	2	3	2	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	20
1	2	3	4	2	3	3	5	5	16	3	5	3	3	5	19	5	3	3	3	14	3	5	3	5	16
2	3	1	2	2	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16	4	4	4	5	17
2	3	4	3	3	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
1	2	3	1	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17
2	2	3	3	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
2	2	3	4	2	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
1	3	2	2	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
1	2	3	2	4	4	5	5	5	19	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	18	5	4	5	5	19

LAMPIRAN II TABULASI DATA

2	3	3	2	4	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	3	5	4	17
2	2	3	2	3	3	3	4	4	14	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14
1	3	3	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
2	3	3	2	2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
1	2	3	1	2	3	4	4	4	15	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	15	4	3	4	3	14
2	2	3	2	2	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17
2	1	4	1	3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
1	4	3	4	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	4	19
2	3	4	2	4	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	17	5	4	4	4	17
1	2	2	1	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19
2	3	3	2	2	4	3	3	3	13	3	3	4	3	3	16	3	3	3	4	13	3	3	4	3	13
1	4	3	2	2	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
2	2	3	1	3	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	19	4	5	5	5	19
1	3	3	2	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
1	3	3	3	2	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
1	3	2	4	2	4	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	5	3	3	4	15	3	3	3	4	13
1	4	3	3	3	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	17	3	4	4	4	15
2	3	3	3	3	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
1	2	3	2	1	4	5	5	5	19	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19
1	4	3	2	3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
2	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
2	3	2	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	4	4	4	5	17
1	3	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	4	19
2	3	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
1	2	2	2	4	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	5	4	17	4	3	4	3	14

LAMPIRAN II TABULASI DATA

1	1	3	1	1	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18
1	4	3	2	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19
1	3	4	1	2	3	3	4	4	14	3	4	3	3	4	17	4	3	3	3	13	3	4	3	4	14
2	3	3	2	1	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
1	2	1	2	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13
1	1	3	1	3	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
2	2	2	2	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
1	2	3	2	3	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	5	5	4	5	19
1	1	2	1	4	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	17	4	4	4	5	17
2	1	1	4	1	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23	5	5	4	5	19	5	3	5	3	16
1	2	3	3	4	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19
1	2	1	2	1	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
2	3	2	3	2	4	5	5	5	19	5	3	5	5	5	23	5	5	5	4	19	5	3	5	4	17
1	2	1	3	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12
1	2	1	1	2	4	4	4	4	16	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17	4	5	4	4	17
1	2	2	2	4	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19
2	4	1	3	1	4	5	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19
1	1	1	1	2	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	18	4	4	4	5	17
1	1	1	2	2	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20
1	2	3	4	4	4	5	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
2	3	2	4	1	4	4	5	4	17	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```
FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Usia Pendidikan Lama_Masa_Kerja  
Penghasilan  
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM  
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	60,9	60,9	60,9
	2	27	39,1	39,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,0	13,0	13,0
	2	27	39,1	39,1	52,2
	3	24	34,8	34,8	87,0
	4	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	13,0	13,0	13,0
	2	14	20,3	20,3	33,3
	3	39	56,5	56,5	89,9
	4	7	10,1	10,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lama_Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	20,3	20,3	20,3
	2	31	44,9	44,9	65,2
	3	15	21,7	21,7	87,0
	4	9	13,0	13,0	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Penghasilan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	17,4	17,4	17,4
	2	23	33,3	33,3	50,7
	3	22	31,9	31,9	82,6
	4	12	17,4	17,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2 Kinerja_Pegawai_P3
Kinerja_Pegawai_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,922	,922	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_Pegawai_P1	13,29	4,091	,632	,497	,958
Kinerja_Pegawai_P2	13,09	3,316	,891	,798	,874
Kinerja_Pegawai_P3	13,00	3,588	,883	,969	,878
Kinerja_Pegawai_P4	13,01	3,573	,892	,971	,875

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kepemimpinan_P1 Kepemimpinan_P2 Kepemimpinan_P3
Kepemimpinan_P4 Kepemimpinan_P5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,912	,915	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kepemimpinan_P1	17,42	6,512	,700	,595	,907
Kepemimpinan_P2	17,48	6,606	,568	,477	,938
Kepemimpinan_P3	17,39	6,006	,866	,824	,874
Kepemimpinan_P4	17,35	5,789	,896	,873	,866
Kepemimpinan_P5	17,26	6,049	,889	,812	,870

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Budaya_Organisasi_P1 Budaya_Organisasi_P2
Budaya_Organisasi_P3 Budaya_Organisasi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,802	,798	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Budaya_Organisasi_P1	12,86	3,479	,391	,170	,850
Budaya_Organisasi_P2	12,90	2,592	,767	,630	,674
Budaya_Organisasi_P3	13,00	2,618	,723	,576	,697
Budaya_Organisasi_P4	13,12	2,957	,607	,435	,757

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Tingkat_Absensi_P1 Tingkat_Absensi_P2 Tingkat_Absensi_P3
Tingkat_Absensi_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=CORR
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,745	,743	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tingkat_Absensi_P1	12,91	2,992	,526	,518	,693
Tingkat_Absensi_P2	12,97	2,617	,604	,431	,647
Tingkat_Absensi_P3	12,90	2,710	,638	,583	,628
Tingkat_Absensi_P4	12,87	3,233	,397	,295	,760

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_Pegawai_P1 Kinerja_Pegawai_P2
Kinerja_Pegawai_P3 Kinerja_Pegawai_P4
/STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Statistics

	Kinerja_Pegawai_P1	Kinerja_Pegawai_P2	Kinerja_Pegawai_P3	Kinerja_Pegawai_P4
N Valid	69	69	69	69
Missing	0	0	0	0
Mean	4,17	4,38	4,46	4,45
Std. Deviation	,685	,750	,677	,676
Sum	288	302	308	307

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Kinerja_Pegawai_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,9	15,9	15,9
	4	35	50,7	50,7	66,7
	5	23	33,3	33,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,9	15,9	15,9
	4	21	30,4	30,4	46,4
	5	37	53,6	53,6	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,1	10,1	10,1
	4	23	33,3	33,3	43,5
	5	39	56,5	56,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Kinerja_Pegawai_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,1	10,1	10,1
	4	24	34,8	34,8	44,9
	5	38	55,1	55,1	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kepemimpinan_P1 Kepemimpinan_P2 Kepemimpinan_P3
Kepemimpinan_P4 Kepemimpinan_P5
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

		Statistics				
		Kepemimpinan_ P1	Kepemimpinan_ P2	Kepemimpinan_ P3	Kepemimpinan_ P4	Kepemimpinan_ P5
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,30	4,25	4,33	4,38	4,46
Std. Deviation		,692	,775	,700	,730	,677
Sum		297	293	299	302	308

Frequency Table

Kepemimpinan_P1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,0	13,0	13,0
	4	30	43,5	43,5	56,5
	5	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,3	20,3	20,3
	4	24	34,8	34,8	55,1
	5	31	44,9	44,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,0	13,0	13,0
	4	28	40,6	40,6	53,6
	5	32	46,4	46,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Kepemimpinan_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,5	14,5	14,5
	4	23	33,3	33,3	47,8
	5	36	52,2	52,2	100,0
Total		69	100,0	100,0	

Kepemimpinan_P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	10,1	10,1	10,1
	4	23	33,3	33,3	43,5
	5	39	56,5	56,5	100,0
Total		69	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Budaya_Organisasi_P1 Budaya_Organisasi_P2
Budaya_Organisasi_P3 Budaya_Organisasi_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Budaya_Organi sasi P1	Budaya_Organi sasi P2	Budaya_Organi sasi P3	Budaya_Organi sasi P4
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,43	4,39	4,29	4,17
Std. Deviation		,653	,712	,730	,685
Sum		306	303	296	288

Frequency Table

Budaya_Organisasi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,7	8,7	8,7
	4	27	39,1	39,1	47,8
	5	36	52,2	52,2	100,0
Total		69	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Budaya Organisasi P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,0	13,0	13,0
	4	24	34,8	34,8	47,8
	5	36	52,2	52,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Budaya Organisasi P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,9	15,9	15,9
	4	27	39,1	39,1	55,1
	5	31	44,9	44,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Budaya Organisasi P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15,9	15,9	15,9
	4	35	50,7	50,7	66,7
	5	23	33,3	33,3	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Tingkat_Absensi_P1 Tingkat_Absensi_P2
Tingkat_Absensi_P3 Tingkat_Absensi_P4
  /STATISTICS=STDDEV MEAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Statistics

		Tingkat_Absensi i P1	Tingkat_Absensi P2	Tingkat_Absensi P3	Tingkat_Absensi i P4
N	Valid	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0
Mean		4,30	4,25	4,32	4,35
Std. Deviation		,692	,775	,717	,703
Sum		297	293	298	300

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Frequency Table

Tingkat_Absensi_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,0	13,0	13,0
	4	30	43,5	43,5	56,5
	5	30	43,5	43,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tingkat_Absensi_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	20,3	20,3	20,3
	4	24	34,8	34,8	55,1
	5	31	44,9	44,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tingkat_Absensi_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	14,5	14,5	14,5
	4	27	39,1	39,1	53,6
	5	32	46,4	46,4	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Tingkat_Absensi_P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	13,0	13,0	13,0
	4	27	39,1	39,1	52,2
	5	33	47,8	47,8	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Total_Kinerja_Pegawai
/METHOD=ENTER Total_Kepemimpinan Total_Budaya_Organisasi
Total_Tingkat_Absensi
/SCATTERPLOT=(*ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID) .

```

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,947	,945	,590

a. Predictors: (Constant), Total_Tingkat_Absensi,
Total_Budaya_Organisasi, Total_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,540	3	135,513	389,413	,000 ^b
	Residual	22,620	65	,348		
	Total	429,159	68			

a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Total_Tingkat_Absensi, Total_Budaya_Organisasi, Total_Kepemimpinan

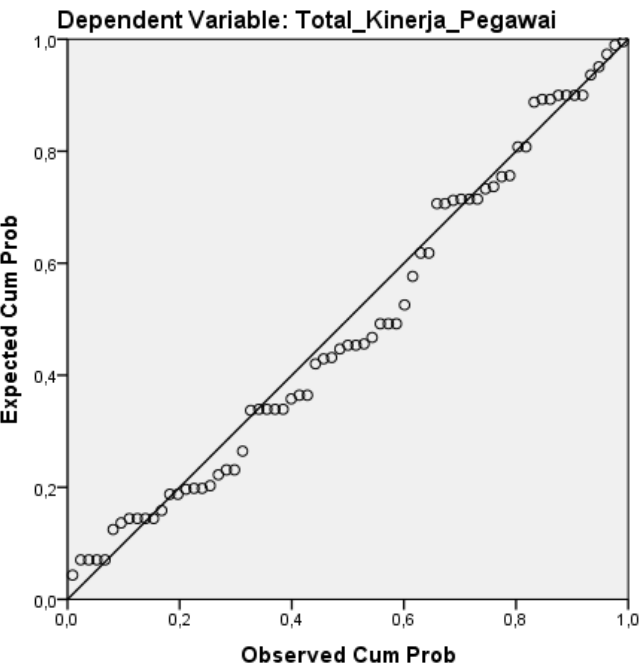
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,134	,634		,211	,834		
	Total_Kepemimpinan	,768	,087	,940	8,868	,000	,172	3,860
	Total_Budaya_Organisasi	,422	,069	,370	6,071	,000	,218	4,580
	Total_Tingkat_Absensi	,386	,103	,334	3,751	,000	,102	9,767

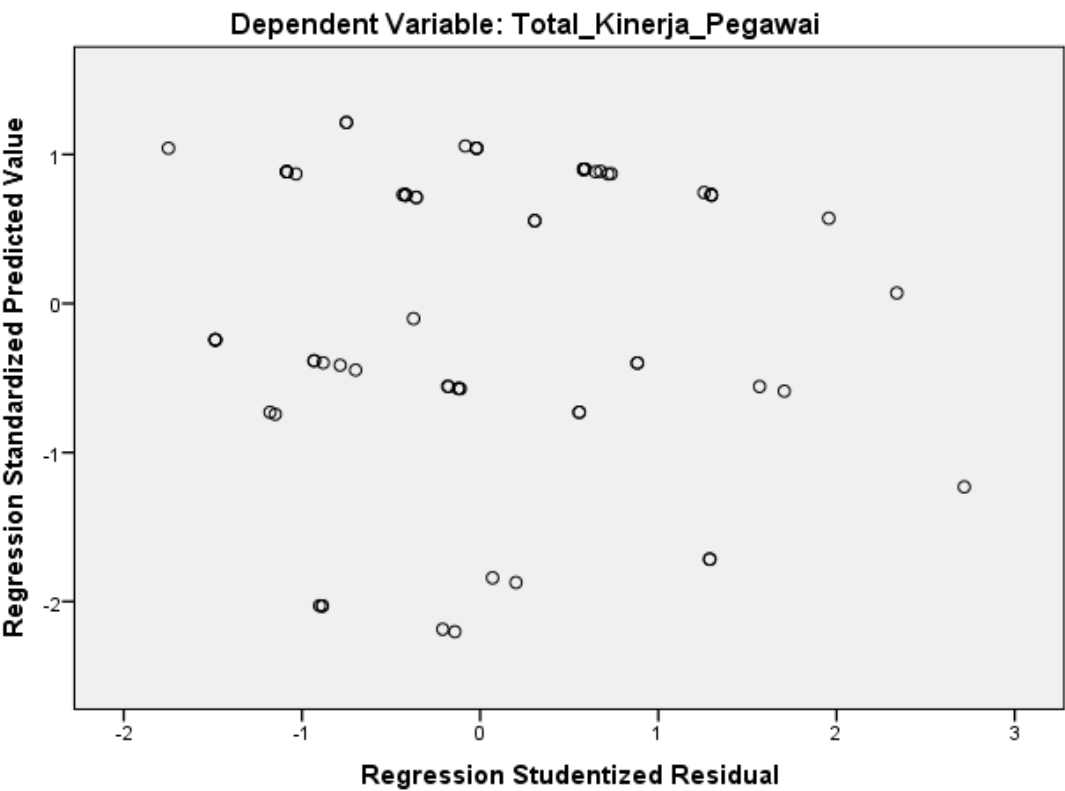
a. Dependent Variable: Total_Kinerja_Pegawai

LAMPIRAN III OUTPUT SPSS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN VI

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

LAMPIRAN VI

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN VI

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193

LAMPIRAN VI

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN VI