



6.74%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 12 JUL 2024, 4:35 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL 0.18% ● CHANGED TEXT 6.56%

Report #22003029

103 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Sumber daya manusia ialah suatu perspektif dari penentu kesuksesan instansi. Pada dasarnya lembaga pemerintahan dibentuk supaya tiba pada tujuan yang telah diusungkan suatu instansi, Asosiasi juga saat melangsungkan prosesnya tak jauh dengan bantuan dari anggota sumber daya manusia yang telah dibentuk dalam perusahaan tersebut (Danandjaya, 2020). Dalam suatu asosiasi tentunya harus terdapat seseorang yang memimpin. Kepemimpinan merupakan peranan penting yang menjadi tolak ukur keberhasilan dari sebuah instansi maupun suatu lembaga (Sazly & Ardiani, 2019). Oleh karena itu, dalam prosesnya tidak hanya cukup dilakukan individu seorang melainkan perlu dengan individu lainnya untuk saling berkerjasama agar tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai. Untuk menjalankan sebuah asosiasi esensial komando yg berpotensi menavigasi nya dalam mencapai tujuan asosiasi (Nurwahidah et al, 2024). Selain hal tersebut, Keberhasilan suatu asosiasi juga dapat diukur melalui pencapaian kinerja pegawai. Kinerja sendiri diperoleh setelah dilakukannya tugas dimiliki para pegawai dalam segi kuantitas maupun kualitas dari masing-masing kewajiban yang terlaksana diberikan kepada pegawai. Pada umumnya, setiap instansi akan memiliki target dan tujuan yang telah dirancang untuk meningkatkan kualitas dari seluruh kinerja pegawai, dengan output agar tujuan instansi dapat dicapai dengan efisiensi waktu yang baik. Apabila



kinerja pegawai yang dihasilkan sangat memuaskan maka instansi tersebut akan mendapatkan keuntungan yang sangat baik, begitu pula sebaliknya jika hasil dari kinerja pegawai kurang memuaskan maka akan berdampak pada keuntungan instansi sehingga instansi akan lebih sulit untuk mencapai tujuan-tujuannya (Hidayat et al, 2024) Tidak jarang juga dalam beberapa instansi yang mengalami penurunan kinerja pegawai, penurunan hal tersebut biasanya disebabkan oleh kurangnya akuratnya pelatihan dan pembinaan pegawai yang diberikan dari instansi perusahaan, selain itu ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan, upah yang tidak sepadan, kurangnya apresiasi pencapaian kerja, motivasi hingga tidak adanya kepuasan kerja yang dikarenakan oleh rekan kerja tersendiri. Hal-hal yang dijelaskan diatas umumnya merupakan faktor-faktor yang mampu menghambat aktivitas kinerja pegawai (Febriani & Ramli, 2023). Kinerja pegawai di Instansi pemerintahan, setiap periode nya sering menimbulkan persepsi atau citra yang negatif dari masyarakat, masyarakat kini mulai lebih kritis dalam menilai kinerja-kinerja para pegawai yang dihasilkan oleh pemerintah khususnya instansi pelayanan publik, kritisasi itu biasanya muncul jika timbul suatu pernyataan dari lembaga pemerintahan yang kinerjanya tidaklah nyata atau tidak sesuai dengan realita, sehingga menimbulkan ketidakadilan atau bahkan kerugian yang dirasakan oleh masyarakat. Umumnya, kritik masyarakat yang ditujukan kepada instansi pemerintahan

dapat mengarah kepada penyalahgunaan anggaran negara (korupsi), kurang produktif, dan beretos kerja rendah. Stigma buruk itu akan selalu muncul pada hampir seluruh instansi pemerintahan (Desiantari, 2024) & (Herjuna, 2021) Untuk mampu menjalankan tugas dengan optimal, maka strategi pembinaan dalam instansi sangat perlu untuk direalisasikan dengan cermat, hal tersebut dinilai penting yang nantinya untuk menumbuhkan kualitas sumber daya manusia. Hal-Hal seperti itu penting dilakukan karena nantinya pegawai dalam instansi akan memiliki sikap dan perilaku yang jujur, disiplin dan bertanggung jawab (Ismail et al., 2023) 1

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 membahas perihal “Pengolahan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara . Peraturan tersebut mencakup berbagai aspek mengenai pengelolaan kinerja, termasuk penetapan target kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, serta mekanisme untuk memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan hasil penilaian kinerja. Tujuan utama dari peraturan ini ialah untuk menciptakan budaya kerja yang lebih produktif serta akuntabel dalam lingkungan instansi pemerintahan (Bpk.go.id, 2022).

Hingga kini, kinerja pemerintahan terus menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyak persoalan terkait rendahnya kinerja pegawai yang mengakibatkan terjadinya perilaku penyimpangan dari oknum pegawai tertentu pada instansi pemerintahan. Yang artinya masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat menjalankan aktivitasnya dengan optimal, bersih, bertanggung jawab dan mengusungkan sistem yang lebih ketat dan tata kelola yang tersusun cermat. Dalam Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (PDPT) Republik Indonesia di mana merupakan salah satu kementerian milik Pemerintahan Indonesia, memiliki tugas untuk mengurus revitalisasi desa, pelibatan warga desa, akselerasi pendirian area terbelangkai, serta migrasi terarah. Dimana menurut hal pelaksanaan kewajiban kemendes PDPT ini berkaitan dengan kemasyarakatan walaupun tidak terjun langsung pada pelayanan masyarakat akan tetapi kementerian ini bertugas untuk merumuskan, menetapkan serta melaksanakan kebijakan yang

berkaitan dengan pembangunan pedesaan juga pemberdayaan masyarakat. Dalam pelaksanaannya setiap penerapan atas tugas tersebut tidak selamanya sesuai dengan capaian atau target yang telah ditentukan yang berkaitan dengan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat (Laporan Kinerja Inspektorat Jendral, 2023). Pada pelaksanaan yang dilakukan untuk kepentingan desa, pembangunan desa tertinggal dan transmigrasi belum tuntas mengenai akuntabilitas kinerja pada bagian dengan fungsi berlabelkan wilayah bebas korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan melayani (WBK/WBBM) agar bentuk pertanggungjawaban yang berisikan implementasi serta taerget dari kinerja itu sendiri agar sampai pada tujuan rumusan kerja yang dilakukan di tahun 2022. Berdasarkan uraian diatas, capaian kinerja dapat diamati dalam tabel dibawah ini: Gambar 1 Capaian Kinerja Tahun 2022 Sumber : Lapkin (2022) Berdasarkan data gambar 1 di atas, menunjukkan sajian data yang diperoleh dalam laporan kinerja Kemendes PDTT, laporan tersebut memaparkan terkait hasil capaian kinerja berdasarkan tahun 2022. Pada praktiknya, capaian kinerja inspektorat jenderal dapat diukur berdasarkan beberapa indicator yang telah ditentukan oleh kepala pemerintahan dalam divisinya, Penentuan indicator kinerja tersebut ditetapkan dengan maksud dan tujuan untuk melakukan penilaian yang lebih tersusun dengan komprehensif, Adapun penilaian-penilaian yang dilakukan yakni untuk memfokuskan penilaian dalam bidang keberhasilan maupun 2 penilaian dalam kegagalan pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan. Penilaian tersebut diukur melalui perbandingan antara target dengan realisasinya. Selanjutnya, Setiap persentase dalam laporan kinerja dapat dilakukan kalkulasi perhitungan berdasarkan asumsi apabila realisasi kerja memiliki jumlah persentase yang tinggi maka hal tersebut mencerminkan pencapaian kinerja yang semakin baik. Dengan demikian, berdasarkan laporan tersebut, capaian kinerja kemendes PDTT dalam laporannya memiliki 2 (dua) sasaran program, yang pertama ialah: 1. Penyelesaian tindaklanjut diperoleh dari diperiksanya pihak luar serta Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) sebagai parameter penting dalam menilai kinerja

Inspektorat Jenderal. Indikator ini, yang dikenal sebagai Persentase Rekomendasi Temuan yang Ditindaklanjuti, mencerminkan efektivitas sistem pengelolaan pihak dalam serta terpatuhinya aturan setiap perundangan melalui tindaklanjut rekomendasi. Dengan target sebanyak 71%, Realisasi kinerja sebanyak 87,69%, Capaian kinerja sebanyak 123,51 dengan perolehan skor 100. 2. Peningkatan pengawasan, pengelolaan mutu dan akuntabilitas pegawai yang cakap dan aturan yang diterapkan, dengan memiliki 3 parameter yang diantaranya ialah, jumlah rekomendasi kebijakan setelah tertindaklanjuti, kualitas diterapkannya pengelolaan magang dan pegawai dengan predikat WBK/WBBM. Kedua indicator kinerja utama (IKU) tersebut memperoleh realisasi dan capaian kinerja dengan skor yang baik. Namun dalam Realisasi kinerja dan capaian kerja indicator ke-3 yakni mengenai WBK/WBBM Kemendesa PDTT ini dalam realisasi kinerja dan capaian kinerjanya memiliki perolehan skor 0. Yang artinya kinerja dari IKU tersebut gagal dijalankan dengan baik. Oleh karena hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat persoalan tersebut dalam penelitian ini. Untuk mendorong usaha guna mencegah serta memberantas korupsi dengan diperbaikinya penataan pengelolaan pada Kementerian Desa. **93** PDTT, Inspektorat Jenderal telah menetapkan pegawai dengan predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) atau Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM). WBK dapat didefinisikan sebagai sebuah atribut yang dinobatkan kepada unit kerja yang telah menunjukkan kinerja optimal dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi. Pencapaian ini diraih dengan memenuhi mayoritas kriteria perbaikan pada elemen-elemen pengungkit yang esensial, dan pada akhirnya menjadikan tata kelola pemerintah dengan kondisi rapi, terpercaya, mengedepankan integritas, serta servis komunitas dianggap prima dengan berfokus pada kebutuhan masyarakat. WBBM, di sisi lain, merupakan predikat tertinggi yang dianugerahkan kepada unit kerja yang telah menunjukkan komitmen luar biasa dan dedikasi tinggi dalam melaksanakan reformasi birokrasi. Unit kerja dengan predikat ini telah memenuhi mayoritas kriteria perbaikan pada elemen-elemen pengungkit yang krusial,

dan secara nyata menghasilkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan efisien. Dengan demikian, WBBM dijadikan sebagai tolok ukur dan teladan bagi unit kerja lain dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang ideal, dan berperan penting dalam membangun kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah., akuntabel, dan memberikan pelayanan publik yang unggul (djpb kemenkeu, 2024). Hal tersebut menjadi sebagai salah satu tolok ukur utama kinerja dengan fokus pada tahun 2022, ini digunakan untuk mengukur pencapaian yang diharapkan. Pada Tahun 2022 telah melakukan evaluasi atas penilaian mandiri pembangunan zona integritas terhadap 7 (tujuh) unit kerja di lingkungan Kementerian Desa PDTT. Berdasarkan hasil evaluasi Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi melalui penyuratan 3 Sekretaris Jenderal Nomor 1131/OTL.07.02/VI/2022 mengajukan usulan 4 bidang bekerja mengarah ke wilayah bebas korupsi (WBK) /Wilayah Birokrasi Bersih dan melayani (WBBM). Namun, kenyataannya bahwa unit kerja yang diusulkan Kemendes belum berhasil mendapatkan predikat WBK. Dengan demikian hasil kinerja atas IKU ini adalah 0% (Laporan Kinerja Inpektorat Jendral, 2022). Kemudian, Indeks Desa Membangun (IDM) dapat didefinisikan sebagai sebuah instrumen pengukuran yang dirancang untuk mengilustrasikan perkembangan kemandirian desa dalam konteks pelaksanaan Undang-Undang Desa (UU Desa). Implementasi UU Desa ini sendiri menjadi landasan fundamental dalam mendorong kemajuan desa, dengan titik fokus pada pemberdayaan masyarakat dan peningkatan taraf hidup masyarakat desa. Selain itu, Dana Desa memainkan peran esensial dalam menyediakan sumber pendanaan bagi desa untuk merealisasikan program-program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Lebih lanjut, Pendamping Desa memiliki peran krusial dalam memberikan pendampingan dan bimbingan kepada desa dalam melaksanakan UU Desa dan mengoptimalkan pemanfaatan Dana Desa. Alat ukur kemandirian desa Membangun memandu kebijakan untuk mengintervensi dengan tepat, sejalan dengan upaya pembangunan yang diselaraskan oleh Kementerian Desa. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel Desa Sangat Tertinggal berikut ini: Tabel 1 Persentase jumlah desa sangat tertinggal No.

Tahun Jumlah Persen 1. 2020 2.466 3.53% 2. 2021 4.985 6.75% 3. 2022 4.438 5.99% 4. 2023 4.382 5.91% 5. 2024 - - Sumber: Kata Data (2022) Menurut tabel 1 telah disajikan total desa sangat tertinggal dalam rentang waktu 2020-2023 mengalami ketidak konsistenan. Hal tersebut terjadi karena masih Banyaknya jalan yang mengalami kerusakan, tingkat pendidikan dan keterampilan yang rendah pada sumber daya manusia, rendahnya etos kerja, bencana alam seperti longsor dan kekeringan, kurangnya lapangan kerja, serta pelaku umkm yang dinilai tidak mengalami kemajuan yang baik, kesenjangan sosial, kemiskinan. infrastruktur, aksesibilitas layanan masyarakat, dan bantuan pelayanan public dari instansi pemerintahan yang kurang memadai menjadi faktor penyebab ketertinggalan di taraf desa. Untuk status IDM 2024 hanya terdapat sekitar 1.544 desa yang telah melakukan penginputan data IDM 2024. **84** Sehingga, untuk dapat mengetahui peningkatan atau penurunan status IDM desa secara nasional di tahun 2024 memerlukan waktu yang cukup Panjang (Katadata.co.id, 2022). Dengan kondisi yang seperti itu desa dengan kategori tertinggal membuat desa yg berkelanjutan, jadi terkendala. Solusi upgrade / mendalam i benefit dari desa yg tertinggal menggunakan strategi permajuan.. Dengan adanya permajuan desa, pertumbuhan pendapatan daerah, terutama daerah terbelangkai bisa dijalankan sampai terbentuk daerah terpelihara. Keadaan sebagaimana yang telah disampaikan memicu upaya atau langkah terbaru perihal pembangunan dari perekonomian daerah dengan dilakukannya pemantapan warga desa (Dhanyra et al., 2024) 4 Namun jika hal tersebut tidak dilakukan akan berdampak pada capaian kinerja dari perusahaan atau instansi karena kinerja perusahaan merupakan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawannya, yang kemudian nanti dilakukan penilaian jika bagus maka akan menghasilkan citra kinerja yang baik. Laporan dari kemajuan kinerja instansi dapat diakses dalam web resmi instansi tersebut dalam internet. Laporan ini sangat penting bagi beberapa stakeholder, karena dapat dijadikan sebagai tolak ukur Keputusan yang akan ditentukan kedepannya. Sebab hal itu, salah satu laju kinerja

dalam setiap instansi harus diberikan perhatian yang cukup ketat di setiap periode nya. Agar informasi ini dapat berguna bagi pembuat keputusan (Nurhandayani, 2022). Akan tetapi baik buruknya kinerja perusahaan juga akan mempengaruhi dari pembangunan desa tertinggal yang berdasar dari sumber daya manusianya atau pegawainya, faktor yang membuat persoalan itu muncul antara lain karena, cemburu sosial di lingkungan instansi dan tata kelola ruangan antara pekerja dan pimpinan yg kurang sesuai. Oleh karena hal yang disebutkan itu, membuat alur kinerja dalam instansi dinilai tidak terlalu optimal (Nisa & Ramadhan, 2021). Kepemimpinan merupakan hal penting dalam asosiasi yang mempunyai kualitas bagi setiap individu dalam berbagai bidang, khususnya pada instansi pemerintahan merupakan hal yang penting, karena dengan seseorang yang memiliki kepemimpinan disebuah instansi pemerintahan tidak hanya untuk memimpin namun mampu memberikan influence pada bawahannya agar mencapai goals yg dituju. Seorang pemegang kuasa juga dituntut untuk membuat karyawannya bergerak sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Selain hal itu, pemimpin yang sesuai dengan kriteria baik merupakan pemimpin yg berkeinginan untuk menerima masukan dari bawahan, memberikan support dan mengapresiasi karyawannya. Menurut Zahrah & Anitra, (2020) Kepemimpinan sendiri punya kedudukan yg krusial dalam mencapai goals perusahaan, karena pemimpin merupakan otak dari keberhasilan suatu asosiasi dalam kinerja perusahaan. Sehubungan dengan itu, pernyataan yang diberikan (Maharani et al., 2019) memberikan pendapat ternyata suatu instansi pemerintahan perlu sosok pemimpin yang memiliki pendirian yg kuat untuk mencapai goals yg lebih efektif. Penelitian ini meneliti gaya kepemimpinan karismatik, Pada dasarnya, gaya kepemimpinan karismatik digunakan dalam pemerintah karena ia memiliki kemampuan untuk memotivasi, membangkitkan semangat, dan membangun kinerja yang lebih baik. Corak Pengarahan memikat berhasil meningkatkan produktivitas fungsionaris unit komunitas dan pencatatan sipil distrik Mojokerto analisis yang menunjukkan perubahan yang positif. Target pencapaian kinerja pegawai telah meningkat

sebesar 2% setiap tahun melebihi target sasaran (Hasibuan, 2020). 34 Gaya kepemimpinan karismatik Walikota Probolinggo dapat meningkatkan operasi pemerintahan dan berdampak besar pada kinerjanya. Seorang pemimpin biasanya menggunakan gaya kepemimpinan yang santun, bersahaja, dan mudah didekati. Apalagi jika pemimpin itu dibesarkan di lingkungan yang religius dan kuat (Mariatul et al., 2022). Namun penelitian yang dilakukan oleh Putu Pade Sintia Damayanti¹, (2023) yang memberikan hasil dari analisisnya terkait nilai kepemimpinan yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, menurutnya penerapan kepemimpinan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Badung, dinilai kurang memuaskan sehingga kinerja pegawai yang dianalisa tidak cukup optimal untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, masing-masing orang memiliki cara tersendiri dalam memimpin sebuah perusahaan atau asosiasi, maka dari itu tiap orang pasti memiliki strategi yang beragam dalam merumuskan pencapaiannya dalam suatu instansi/perusahaan. Cara itulah yang biasa dikenal dengan gaya kepemimpinan. Leadership style sendiri adalah suatu strategi yang dilakukan pribadi tertentu agar mampu memberikan stimulus besar kpd individu bahkan kelompok. Gaya kepemimpinan seseorang terdiri atas 5 beragam jenis dimana masing-masing jenis gaya kepemimpinan ini memiliki karakteristik tersendiri. salah satunya adalah gaya kepemimpinan Karismatik. seperti halnya corak penngerahan yang lain didalam corak ini memiliki karakteristik yang berbeda yakni perbedaannya ada karena pengaruh yang diberikan pada gaya kepemimpinan ini dikarenakan pemimpin tersebut memiliki aura kepemimpinan yg unik dan bersahaja. selain itu juga leader ini mempunyai karakter yang mengesankan sehingga memunculkan aura baik kpd para pegawai nya oleh karena hal itu, seorang leader memiliki citra yang mengesankan dan juga memberikan stimulasi berdasarkan gayanya dalam memimpin suatu asosiasi bisnis (Zahrah & Anitra, 2020) . Selain daripada Leder style kemudian budaya dalam pekerjaan juga memiliki esensi yang penting dalam pencapaian goals instansi. Peranan kultur kerja dalam mencapai goals asosiasi dinilai sangatlah mennumbuhkan

prospek. Kultur kerja rupanya akan menghantarkan intansi/asosiasi kepada hal-hal positif. Selain itu juga, setiap intansi pemerintahan ataupun asosiasi bisnis pastinya sudah memiliki visi&misi untuk dicapai, untuk dapat sampai pada penentuan itu sangatlah diperlukannya teamwork yang lebih efektif. Karena persoalan itu, esensialitas pegawai untuk bertahan lama mengabdikan diri di tempat bekerja, maka ketenagakerjaan pegawai semakin baik (Kusumaningsih & Tahwin, 2022). Pada peninjauan yang digagas Nugroho et al (2019) menyatakan pada inferensi uji hipotesisnya bahwa budaya loyalitas tidak memicu kontribusi. komisi pemilihan umum karang anyar. Akan tetapi kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung. Budaya kerja memiliki peran dalam membentuk motivasi sehingga dapat meningkatkan loyalitas pekerja Hal itu menunjukkan, bahwa budaya kerja yang diterapkan di KPU karang anyar, membuktikan kurang baik, sehingga menurunkan tingkat kinerja pegawai. Selain itu (Nugroho et al., 2019) berpendapat budaya kerja dapat menjadi pengaruh yang sangat positif bagi keberlangsungan kinerja, budaya kerja dapat diterapkan dengan berhasil karena adanya dukungan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya yang saling menghargai dan saling melakukan dukungan satu sama lain. Pada saat dijalankannya kewajiban atau tugas untuk dapat menggapai hasil, diperlukannya pegawai yang memiliki kinerja tinggi sehingga produktivitas yang dihasilkan serta tujuan utama untuk memberdayakan masyarakat dapat terpenuhi. Selain itu Kinerja yang optimal dalam hal kualitas dan kuantitas sangat diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan terlebih pada pemerintahan yang didalamnya diperlukan sumber Untuk melaksanakan tugas yang diberikan sehingga dari tersedianya sumber daya manusia oleh kemendes PDDT merupakan manusia yang dituntut dalam memiliki kualitas yang baik serta kinerja yang tinggi oleh sebab hal tersebut apabila para pekerja diberikan beban kerja yg terlalu banyak maka akan berdampak juga terhadap daya guna pegawai yang ada juga meningkat secara keseluruhan sehingga setelah menerima kewajiban atau tugas perlu

dilaksanakan secara baik agar berakhir pada tercapainya suatu tujuan (Hartoko & Fauzun, 2020). Pada tanggal 25 April 2024 dengan melakukan wawancara singkat kepada pegawai Kementerian Desa tentang Gaya Kepemimpinan karismatik serta adat bekerja terhadap performa pekerja. Hasil wawancara menunjukkan belum sesuai dengan keinginan pegawai mengenai kebijakan yang dikeluarkan mengenai aturan kerja yang masih belum sempurna, kepemimpinan yang sedikit kaku antara pimpinan dan pegawai menjadi kendala dalam menunjang kinerja yang diberikan untuk kementerian desa karena kurangnya pendekatan tersebut. Budaya kerja yang terjadi disinipun cukup baik hubungan antara pimpinan dan pegawai membuat kerjasama yang baik dalam menjalankan sebuah rencana kerja yang dilakukan. Oleh sebab itu dari gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang terjadi di kementerian desa bisa saling melengkapi dan membuat kinerja pegawai juga meningkat dan semakin baik walaupun masih banyak sedikit kekurangan. 6 Maka dari itu dalam menjalankan sebuah asosiasi yang didalamnya terdapat pemimpin juga sumber daya manusia lain yang berpengaruh pada manajemen suatu asosiasi yang baik haruslah sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga nantinya akan membentuk budaya kerja baik didalamnya, sehingga seharusnya ada kesinambungan antara ketiganya. Seperti halnya pada tersusunnya temuan milik Maharani et al., (2019), terdapat relasi secara simultan yang signifikan dari gaya kepemimpinan karismatik dengan budaya asosiasi secara simultan terhadap performa pengurus pondok pesantren Sunan Drajat. Hal tersebut berarti bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh. Dalam konteks permasalahan kompleks yang dihadapi desa tertinggal, terdapat kebutuhan untuk mengeksplorasi berbagai faktor yang secara signifikan memiliki relasi dengan kinerja pegawai pada area tersebut. Namun, terjadi inkonsistensi dalam hasil penelitian terdahulu yang memeriksa faktor-faktor ini, menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diisi. Maka dari itu, diangkatlah judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Empiris Pada Kementrian

Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi . 1.2 Rumusan Masalah Dengan desa-desa tertinggal menghadapi tantangan yang kompleks seperti kondisi infrastruktur yang buruk, rendahnya tingkat pendidikan, minimnya lapangan pekerjaan, dan bencana alam, keterlibatan mereka dalam pembangunan ekonomi terhambat. Dampaknya tidak hanya terbatas pada desa itu sendiri, tetapi juga berdampak pada kinerja perusahaan dan keberhasilan pembangunan wilayah secara keseluruhan. Oleh karena itu, sangat penting meningkatkan kinerja pegawai PDPT. Dengan demikian timbullah pertanyaan dalam penelitian, yaitu: 1. Apakah Gaya Kepemimpinan Karismatik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi? 2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi? 1.3 Tujuan Penelitian Dengan dasar dari tersampainya latar belakang, penelitian memiliki tujuan, yaitu : 1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pegawai Pada Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi 1.4 Manfaat Penelitian Dilihat dari penyampaian masalah, dapat ditemukan manfaat dari penelitian yang terbagi menjadi dua yaitu : 1.4.1 Secara akademis a. Peneliti Untuk informasi dan dijadikan pengalaman dan pembelajaran ketika sudah bekerja dan memimpin perusahaan sehingga bisa memberikan kontribusi kinerja yang baik. 7 1.4.2 Secara Praktis a. Instansi Kegunaan penelitian adalah demi mendapatkan informasi mengenai gaya kepemimpinan karismatik serta budaya bekerja serta pengaruhnya bagi kinerja karyawana terdapat di kementerian desa. 8 BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu consent yang mengelola bakat, kecakapan, dan keahlian milik pekerja yang diperlukan agar tiba pada goals kinerja karyawan. Sumber daya manusia memengaruhi keberhasilan individu dan asosiasi, termasuk membuat keputusan, mengatur sumber daya, dan mengatur aliran kerja. Pengembangan,

pengumpulan, dan penggunaan sumber daya manusia secara tepat mampu memperoleh performa karyawan berkualitas. MSDM baiknya dilakukan pengaturan yang terskema agar mampu memudahkan pencapaian dalam target kinerja asosiasi (Fai, 2023). Merencanakan, mengasosiasi, memimpin, dan mengontrol SDM dalam suatu asosiasi untuk mencapai target asosiasi secara efektif adalah bagian dari pengelolaan sumber daya manusia (MSDM). Proses pengelolaan sumber daya manusia mencakup berbagai tindakan di mana dianggap memiliki kaitan bersama pengelolaan karyawan, seperti penarikan tenaga kerja, penyorortiran, pembinaan, pembaruan, appraisal, honorarium, administrasi tunjangan, dan mengelola hubungan interpersonal dengan pekerja lain dan perusahaan (Sabrina, 2021).

2.1.1 Teori Efektivitas Asosiasi

Grand theory tentang efektivitas asosiasi mencakup berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja asosiasi, seperti perilaku individu, grup, dan kelompok, serta struktur dan lingkungan asosiasi. Teori ini membahas masukan, proses, dan keluaran sebagai elemen penting dari perilaku asosiasi, yang menghasilkan tingkat efektivitas yang lebih tinggi. Pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana yang tepat serta pencapaian tujuan asosiasi adalah cara untuk mengukur efektivitas asosiasi. Salah satu komponen yang mencakup keberhasilan pencapaian individu sebagai karyawan asosiasi adalah efektivitas individu dan kelompok, yang terkait dengan teamwork dan kinerja. Efektivitas kelompok berfokus pada kinerja yang dapat dicapai oleh kelompok yang mengemban pekerjaan dan tanggung jawab yang berbeda. Efektivitas asosiasi sendiri terdiri dari efektivitas individu dan kelompok, yang kadang-kadang lebih besar daripada efektivitas total individu dan kelompok. Selain struktur asosiasi, lingkungan ekstern dan intern asosiasi memengaruhi kinerja asosiasi. Lingkungan ekstern mencakup lingkungan di luar asosiasi, yang memengaruhi proses pengambilan keputusan, termasuk berbagai aspek lingkungan kerja. Selain itu, aspek yang mencakup efektivitas asosiasi adalah pendekatan proses, yang biasanya digunakan oleh pendukung pendekatan non-klasik, yang terutama mempelajari hubungan antara efektivitas asosiasi dan sumber daya manusia yang

dimilikinya. Selain itu, efektivitas implementasi dan penerapan sistem pemantauan dan pengendalian juga merupakan aspek yang mencakup efektivitas asosiasi (Dr Utama, 2020). Berdasarkan penjelasan grand theory diatas, singkatnya teori ini memberikan gambaran terkait efektivitas asosiasi yang mencakup berbagai aspek yang memiliki pengaruh terhadap kinerja asosiasi, serta bertujuan untuk mencapai tingkatan efektivitas yang lebih tinggi di instansi layanan publik/asosiasi bisnis.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai 9 Sumber daya manusia diartikan sebagai komponen utama yg krusial di seluruh perusahaan, karenanya peranan dari MSDM takkan dapat digantikan oleh hal yg lain. dalam menjalankan sebuah perusahaan pastinya memiliki tantangan tersendiri karena itu peningkatan pada kinerja pegawai sangat diperlukan. **115** Karena kinerja pekerja yang baik akan mencerminkan asosiasi yang baik pula. Revitalisasi aspek SDM dalam perusahaan secara keseluruhan selalu dijadikan sebagai objek analisa yang dalam jalannya, selalu dilakukan penilaian untuk menciptakan output asosiasi yang lebih unggul dari sebelumnya. Persoalan iru mengubah perspektif sumber daya manusia menjadi komponen yang harus terus ditingkatkan dalam setiap periode nya. Agar tiba dalam perumusan misi yg telah ditetapkan, peranan dari pembuat strategi dalam pengembangan asosiasi memiliki kedudukan yang sangat essensial sehingga dituntut harus mampu memberikan dukungan yang lebih, agar ouptut yang dihasilkn menciptakan pekerja yang terampil, soft-skill yang berkembang unggul (Kusumaningsih & Tahwin, 2022). Dirujuk dalam website KBBI, kinerja memuat definisi sbagai hal-hal yang mesti dikerjakan dengan tuntas, keunggulan yang ditampilkan serta kemahiran dalam melakukan tugas dan tanggungjawab. Kinerja pun ialah output yang telah dilakukan pegawai dalam suatu perusahaan/instansi yang telah disesuaikan berdasarkan kriteria letentuan dari masing-masing perusahaanya (Maharani et al., 2019). Menurut Junaidi & Susanti (2019) Efektivitas asosiasi terukur dari kontribusi langsungnya dalam penciptaan produk atau penawaran layanan. Data performa asosiasi esensial untuk mengevaluasi kesesuaian

alur kerja dengan sasaran yang ditetapkan. Faktanya, kebanyakan asosiasi minim, bahkan tidak memiliki informasi memadai terkait kinerjanya. Hasil karya individu dan kolektif dalam asosiasi, dalam jangka waktu tertentu, untuk mewujudkan visi asosiasi, dipengaruhi oleh beragam elemen. Berdasarkan penjabaran itu, Efektivitas kinerja pegawai diukur berdasarkan luaran yang terukur dan tidak terukur yang dihasilkan oleh pekerja dalam melakukan tugasnya sesuai porsi pekerjaan kepadanya oleh asosiasi dan pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan tanggung jawab tersebut. Prestasi kerja yang diharapkan suatu asosiasi berdasarkan standar yang berlaku pada asosiasi tersebut atau standar kinerja pegawainya. Indikator Kinerja Pegawai Menurut Fajari (2021), terdapat 6 indikator dalam variabel ini, yakni: 1. Kualitas Keunggulan dari hasil yang dikerjakan pegawai dapat ditilai melalui kualitas kerja yang dilakukan dan juga kesesuaian tugas berdasarkan SOP 2. Kuantitas Pengukuran kinerja dapat juga didasarkan pada jumlah (kuantitas) yang dihasilkan oleh pegawai. 3. Ketepatan waktu Efisiensi penyelesaian tugas menjadi tolok ukur dalam mengintegrasikan hasil dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain. Durasi kerja minimum dan maksimum wajib dipatuhi. 4. Efektifitas Optimalisasi pemanfaatan sumber daya asosiasi (tenaga kerja, biaya, teknologi) menjadi kunci guna mendongkrak performa pada unit dalam pengelolaan SDM 5. Kemandirian Kapasitas pegawai dalam menjalankan tugasnya menjadi indikator kualitas kinerja 6. Komitmen kerja Komitmen adalah keadaan dimana seseorang mempunyai tanggung jawab untuk mendukung asosiasi beserta tujuan dan cita-citanya dalam rangka mempertahankan keanggotaan dalam asosiasi. 10 2.1.3 Kepemimpinan Pengertian Kepemimpinan Dirujuk dalam KBBI, Akar kata "kepemimpinan" tertanam dalam kata "pimpin", yang maknanya mengarahkan, membina, dan memengaruhi. Istilah ini pun sejalan dengan kata "to lead" , yang berarti memimpin. Dari kata "lead" lahirlah kata "leader" yang memiliki arti (pemimpin), dan selanjutnya muncullah istilah "leadership" yang kita kenal sebagai kepemimpinan (Sulthon, 2019). Menurut Hutahaeon (2021) Kepemimpinan ialah

kapabilitas untuk memengaruhi dan mendorong pengikutnya dalam proses menggapai tujuan bersama. Kemampuan ini diakui dan dihormati oleh kelompoknya, dan pemimpin harus memiliki keahlian yang diterapkan secara fleksibel sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Sedangkan menurut Logan (2019) Seorang yang memimpin memiliki peran untuk membimbing dan memengaruhi orang lain, baik dalam hal pikiran, perasaan, maupun perilaku mereka. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan dari beberapa pernyataan tersebut dengan demikian dapat ditarik kesimpulan yaitu kepemimpinan ialah suatu kapabilitas yang dimiliki oleh seseorang dalam memimpin juga mengarahkan untuk mempengaruhi dan mengendalikan suatu kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Fungsi Kepemimpinan Menurut Atmaja (2021) peran kepemimpinan, diantaranya meliputi mengarahkan, memberi arahan, mendidik, dan mendukung, memainkan peran vital dalam mengantarkan asosiasi mencapai tujuannya. Ketika pemimpin menjalankan fungsinya dengan baik, bawahan akan terinspirasi dan termotivasi untuk mengikuti jejaknya. Lie (2019), berpendapat bahwa ada 5 fungsi dalam kepemimpinan, yg diantaranya adalah : 1) Pemimpin pengambil keputusan 2) Pemimpin mediator 3) Pemimpin promotor 4) Pemimpin pakar 5) Pemimpin mengutamakan diskusi. Sedangkan fungsi kepemimpinan menurut Raisa & Bachruddin, (2023) yaitu sebagai berikut: 1. Fungsi Instruksi: Pemimpin dengan fungsi instruktif memberikan arahan secara langsung kepada bawahannya. Kemampuan memotivasi dan menggerakkan bawahan menjadi kunci utama dalam kepemimpinan ini, di mana bawahan diajak untuk mencapai tujuan bersama dengan mengikuti arahan pemimpin. 2. Fungsi Konsultatif: Fungsi konsultatif melibatkan komunikasi dua arah antara atasan dan pegawai. Pemimpin mendengarkan masukan dan pendapat bawahan, Pemimpin memiliki hak prerogatif untuk menentukan keputusan akhir, meskipun mempertimbangkan berbagai masukan. Fungsi ini mendorong partisipasi pegawai dalam proses penentuan keputusan, meskipun tetap dengan arahan dari pemimpin. 3. Fungsi Partisipatif: 11 Fungsi partisipatif melangkah lebih jauh dari

sekadar komunikasi dua arah. Pemimpin membangun hubungan yang erat dengan bawahan, menciptakan suasana saling menghormati dan menghargai. Keputusan dibuat secara bersama-sama, dengan mempertimbangkan masukan dan pendapat dari semua pihak. **77** 4. Fungsi Pengendalian: Fungsi pengendalian, meskipun lebih banyak komunikasi satu arah, tetap membuka ruang untuk komunikasi dua arah. Pemimpin menetapkan standar dan memantau kinerja bawahan, namun tetap terbuka untuk menerima masukan dan saran. Fungsi ini memastikan bahwa tujuan asosiasi mencapai tujuan dengan efektif Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh setiap pemimpin unik dan disesuaikan dengan karakteristik kelompoknya. Hal ini terlihat jelas dalam cara mereka berperilaku saat menjalankan fungsinya. 2.1.4 Pengertian Gaya Kepemimpinan Karismatik Yulk dalam Marpaung (2022) menjelaskan Pemimpin karismatik memiliki daya tarik dan pengaruh luar biasa yang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja keras dan mencapai tujuan bersama. Kekuatan karismatik ini, seperti yang dijelaskan oleh Abdul Aziz & Suwoko (2019), berasal dari bahasa Yunani memiliki arti "anugrah" dan tidak dapat dipahami secara logis. Pemimpin karismatik mampu membangkitkan rasa kagum dan kepercayaan pada bawahannya, mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Berdasarkan penjelasan tersebut Gaya kepemimpinan karismatik dicirikan oleh wibawa dan pengaruh kuat seorang pemimpin. Ciri khas kepemimpinan ini melekat pada diri mereka dan digunakan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar bekerja dengan penuh dedikasi dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Atmaja (2021) tipe kepemimpinan karismatik ini merupakan pemimpin yg memiliki pesona luar biasa, mampu menarik banyak orang untuk mengikuti dan mendukungnya. Pengikutnya pun bisa mencapai jumlah yang sangat besar. Selanjutnya menurut Atmaja sendiri mengungkapkan bahwa tegasnya seorang pemimpin karismatik membuatnya dikagumi banyak orang walaupun kadang pengikutnya juga tidak dapat menjelaskan secara konkret alasan mengenai kekagumannya pada seseorang yang memiliki karismatik ini. Hal tersebut membuktikan bahwa seseorang yang memiliki gaya kepemimpinan karismatik ini mempunyai power yang sangat baik dalam

mempengaruhi bawahannya ataupun oranglain. Menurut Zahrah & Anitra (2020) Pemimpin karismatik memiliki pengaruh yang kuat terhadap bawahannya. Bawahan mereka cenderung yakin dengan visi dan misi pemimpin, dan bersedia mematuhi arahnya dengan penuh dedikasi. Pemimpin karismatik mampu membangkitkan rasa cinta dan loyalitas pada bawahannya, serta memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Mereka yakin bahwa mereka dapat berkontribusi pada keberhasilan misi, dan memiliki semangat yang tinggi untuk mewujudkannya. Gaya Karismatik merupakan suatu pembahasan yang mengemukakan Kemampuan kepemimpinan karismatik dapat dikenali melalui perilaku-perilaku tertentu yang tidak dimiliki oleh pemimpin non-karismatik. Para peneliti telah banyak fokus pada identifikasi perilaku-perilaku ini untuk memahami lebih dalam tentang kepemimpinan karismatik (Prasetyo et al., 2023). Di samping hal tersebut Assilahi et al (2019) Shamir dan rekan-rekannya melakukan penelitian untuk menguraikan perilaku, ciri-ciri, dan keterampilan pemimpin karismatik, serta kondisi yang memungkinkan mereka 12 muncul. Mereka kemudian memperbaiki dan meluaskan objek penelitian tersebut dengan menyatukan perkembangan dalam pemahaman tentang motivasi dan pengaruh pemimpin pada pengikutnya. Oleh karena itu Kepemimpinan karismatik memanfaatkan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian pemimpin untuk memengaruhi orang lain. Pengikut pemimpin karismatik termotivasi untuk melakukan apa yang dikehendaki pemimpinnya karena mereka mengagumi dan menghormatinya. Menurut Asbari et al., (2019) Meskipun kepemimpinan karismatik sering kali dikaitkan dengan kesuksesan, gaya kepemimpinan ini memiliki kelebihan dan kekurangan. Pemimpin karismatik mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya, mendorong inovasi dan kreativitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis. Namun, ketergantungan yang besar pada pemimpin karismatik dapat menjadi masalah ketika mereka meninggalkan asosiasi. Asosiasi yang dipimpin oleh pemimpin karismatik perlu mempertimbangkan strategi untuk mengatasi kelemahan ini, seperti mengembangkan pemimpin baru dan menumbuhkan budaya asosiasi yang kuat. Karakteristik Gaya

Kepemimpinan Karismatik Karakteristik yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan karismatik ini berdasarkan model Conger & Kanungo dalam Raisa & Bachruddin (2023) ada 3 tahapan sebagai berikut: 1. Tahap pertama adalah the environmental assesment yang terdiri dari environmental sensitivity dan sensitivity to member needs . Item-item ini digunakan untuk menunjukkan kemampuan seorang pemimpin dalam melihat peluang-peluang dan hambatan-hambatan dalam lingkungannya, dalam kebutuhan dan kemampuan bawahannya dan tantangan dalam status quo. 2. Tahap kedua adalah vision formulation dimana item-itemnya menjelaskan tentang kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi suatu visi dan menjadi seorang komunikator yang efektif. 3. Tahap ketiga adalah implementation yang terdiri dari personal risk dan unconventional behavior. Item-item pada tahap terakhir ini mendemonstrasikan suatu tingkat dimana seorang pemimpin akan terlihat sebagai seseorang yang mampu mengambil resiko dan memiliki perilaku yang tidak biasa yang terlihat dalam komitmen yang tidak biasa dan terkesan unik. Indikator Gaya Kepemimpinan Karismatik Menurut Aldian (2019), dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa, terdapat 4 indikator yang bisa digunakan sebagai pengukur gaya kepemimpinan karismatik, yaitu sebagai berikut: 1. Individu dengan Visi dan Artikulasi yang Mumpuni memiliki cita-cita ideal yang mencita-citakan masa depan yang lebih gemilang dari masa kini. Mereka juga mampu mengartikulasikan secara jelas kebermaknaan visi tersebut kepada khayalak umum. 2. Risiko Personal Tipe kepemimpinan karismatik, akan cenderung memilih serta mengambil resiko cukup tinggi bagi dirinya sendiri, serta melibatkan diri ke dalam ranah mengorbankan diri untuk mampu mencapai tujuan asosiasi. 3. Peka Terhadap Lingkungan 13 Seorang pemimpin berjiwa karismatik, dapat melakukan penilaian secara detail terkait persoalan maupun permasalahan yang terdapat di lingkungan Perusahaan, serta mampu mengalokasikan perubahan yang diperlukan. 4. Kepekaan Terhadap Kebutuhan Pengikut Tipe kepemimpinan karismatik, merupakan individu yang cukup pengertian terhadap kinerja dan kemampuan rekan kerjanya, serta dinilai sangat responsive

terhadap beragam keperluan asosiasi dan aspek emosional mereka. 2.1.5 Budaya Kerja Pengertian Budaya Kerja Nilai-nilai budaya memegang peran fundamental dan menjadi landasan utama dalam menelaah suatu budaya asosiasi. Menurut Zahrah & Anitra (2020) Budaya bagaikan sebuah sungai yang mengalir dari masa lampau hingga masa kini. Budaya mencakup sistem ide, perspektif, dan parameter yang diwariskan berkesinambungan. Karena sifatnya yang abstrak, budaya memerlukan perwujudan dalam bentuk nyata agar dapat dilihat, dirasakan, dan dipahami oleh manusia. Budaya bukan hanya sistem ide dan gagasan, tetapi juga terwujud dalam berbagai bentuk nyata yang dikreasikan manusia. meliputi perkakas untuk menunjang kehidupan, sistem komunikasi verbal, pola tingkah laku, kelompok-kelompok sosial, kepercayaan spiritual, dan ekspresi artistik. merupakan contoh perwujudan budaya yang membantu manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan beradaptasi dengan lingkungannya. Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 menjelaskan etos kewajiban aparatur negara gaya dan kebiasaan bekerja dalam keseharian yang berlandaskan nilai-nilai luhur dan bermutu tinggi. Budaya kerja ini menjadi sumber motivasi dan inspirasi bagi para aparatur negara untuk bekerja lebih sempurna dan menghasilkan pelayanan yang memuaskan. Budaya kerja menurut Hartoko & Fauzun (2020) ialah bagaikan perekat yang menyatukan anggota asosiasi. Budaya kerja ini terdiri dari beberapa hal yakni asumsi, keyakinan, nilai, dan norma yang disepakati bersama. Budaya kerja yang kuat membantu asosiasi beradaptasi dengan perubahan eksternal dan memperkuat integrasi internal. Budaya kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan moral, etos kerja, dan norma perilaku anggota asosiasi. Budaya kerja yang positif didasarkan pada kepercayaan, kemampuan, dan prioritas bersama, mendorong individu untuk berkembang sebagai pegawai unggul serta berkontribusi dengan bagi lingkungan kerja. Tujuan utama budaya kerja untuk menjadikan mindset dan perilaku SDM agar lebih produktif dan siap menghadapi berbagai rintangan di masa depan. Kusumaningsih & Tahwin (2022) berpendapat Budaya kerja bagaikan fondasi kokoh yang menopang

suatu kelompok masyarakat atau asosiasi. Budaya kerja ini terbentuk dari norma yang dijunjung tinggi dan dilakukan dalam kehidupan. Nilai ini menjadi kekuatan pendorong yang terwujud dalam sikap, perilaku, keyakinan, cita-cita, dan tindakan yang berkaitan dengan pekerjaan. Budaya kerja yang mendominasi dapat menghasilkan lingkungan yang teratur dan baik, meningkatkan kualitas kerja, dan menjadi kunci utama pencapaian tujuan asosiasi. Keberhasilan asosiasi ini, pada akhirnya, berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Budaya kerja menurut Logan (2019) adalah Budaya kerja ibarat tradisi yang dipegang teguh oleh pegawai suatu asosiasi. Tradisi ini, meskipun tidak selalu memiliki konsekuensi formal, telah menjadi komitmen bersama untuk dipatuhi dalam melaksanakan pekerjaan demi mencapai tujuan asosiasi. Definisi budaya asosiasi menurut Luthans & Doh dalam Marpaung (2022) yaitu Nilai-nilai dan keyakinan bersama bagaikan kompas moral yang menuntun anggota asosiasi dalam memahami peran dan norma yang berlaku. Hal tersebut menjadi patokan bagi setiap anggota dalam bertindak dan bekerja, dan sekaligus menjadi ciri khas yang membedakan satu asosiasi dengan asosiasi lainnya.. Sedangkan menurut Junaidi & Susanti (2019) Budaya asosiasi ibarat pola pikir bersama yang dianut anggota asosiasi. Pola pikir ini tentang bagaimana anggota memandang asosiasi, terlepas dari rasa suka atau tidak suka mereka. Anggota asosiasi mempelajari budaya ini dengan apa yang mereka lihat dan dengar didalam keseharian asosiasi. Asbari et al (2019) mendefinisikan Budaya asosiasi laksana identitas bersama yang dibentuk para anggotanya, membedakan mereka dari asosiasi lain. Budaya ini bukan hanya seperangkat aturan kerja, tapi juga panduan nilai dan perilaku bagi SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator Budaya Kerja Utami (2019) menafsirkan budaya kerja sebagai kompas moral yang menuntun karyawan dalam bersikap dan berperilaku di tempat kerja. Budaya kerja yang positif menekankan ketelitian, tanggung jawab, kejujuran, penghargaan terhadap waktu, dan efisiensi. Selain itu, adapula indikator dari budaya kerja, yg telah dibedakan sebagai berikut ini: 1.

Teliti Ketelitian merupakan sifat personal yang fundamental bagi individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. Sifat ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan perilaku secara efektif untuk mencapai target yang telah disepakati. Menurut Firjatullah et al. (2023), individu yang teliti memiliki karakteristik sebagai berikut: 1. Terorganisir: Mampu mengatur dan mengelola waktu, sumber daya, dan tugas dengan baik. 2. Bisa diandalkan: Konsisten ketika menyelesaikan jobdesk dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab. 3. Pekerja keras: Memiliki dedikasi dan semangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. 4. Disiplin: Mampu mengikuti aturan dan norma yang berlaku dengan baik. 5. Tepat waktu: Menyelesaikan jobdesk sesuai waktu yang telah disepakati. 6. Cermat: Mampu memperhatikan detail dan menghindari kesalahan. 7. Rapi: Menjaga kerapian dan kebersihan dalam bekerja. 8. Ambisius: Memiliki tekad dan motivasi yang gigih untuk mencapai hasil yang tinggi. Ketelitian merupakan dimensi penting dalam konteks asosiasi yang berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Dimensi ini berkaitan erat dengan orientasi individu terhadap tugas, perilaku ketekunan, dan pengendalian diri, seperti yang dikemukakan oleh Riady et al. (2020). Individu yang teliti umumnya menunjukkan sikap terorganisir, bertanggung jawab, praktis, peduli, dan pekerja keras. Menurut Firjatullah et al (2023) Kecermatan pada hakikatnya melukiskan suatu pola perilaku yang terarah pada penyelesaian tugas sesuai dengan norma dan ekspektasi sosial. Individu yang memiliki tingkat kecermatan tinggi umumnya ditandai dengan karakteristik terorganisir, bertanggung jawab, praktis, penuh perhatian, dan memiliki etos kerja tinggi. Sifat kecermatan ini memegang 15 peranan krusial dalam berbagai aspek kehidupan, adapula sisi positif jika menerapkan perilaku teliti/cermat, antara lain: 1. Menghindari Sifat Buruk Sangka: Digunakan untuk menjelaskan manfaat utama dari sikap teliti dalam menanggapi kegagalan. 2. Meningkatkan Kualitas Pekerjaan: Digunakan untuk menjelaskan manfaat utama dari sikap teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Mencegah Kegagalan Akibat

Ketergesa-gesaan: Digunakan untuk menjelaskan manfaat utama dari sikap teliti dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa presisi, atau ketelitian, merupakan sebuah aspek penting dari pribadi seorang yang mencerminkan sifat tertib, pengendalian diri, dan kehati-hatian didalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sikap presisi ini membawa berbagai manfaat, di antaranya menghindari kesalahan dan kekeliruan, menumbuhkan prasangka positif, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan mencegah penyesalan akibat kegagalan.

2. Tanggung jawab Dalam lingkup pekerjaan, tanggung jawab merupakan pilar fundamental bagi keberhasilan individu maupun asosiasi. Pegawai yang mengemban tanggung jawab dengan baik akan berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan bersama. Menurut Budiman et al (2024) Tanggung jawab bukan sekadar menyelesaikan tugas yang dibebankan. Lebih dari itu, tanggung jawab menuntut kesanggupan pekerja untuk menyelesaikan jobdesk dengan bagus dan tepat pada waktunya. Dimensi penting lainnya adalah keberanian pegawai untuk mengambil risiko atas keputusan yang diambilnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam Utami (2019) Pegawai yang bertanggung jawab dapat dikenali dari kesadarannya dalam mengerjakan tugas. Kesadaran ini melampaui sekadar menyelesaikan kewajiban, tetapi juga melibatkan pemahaman bahwa pilihan dan tindakan pegawai tersebut merupakan penentu pencapaian tujuan. Konsep tanggung jawab tidak hanya membebani pegawai dengan kewajiban, tetapi juga memberdayakan mereka. Dengan memahami tanggung jawabnya, pegawai menjadi lebih aktif dalam mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas konsekuensinya. Hal ini mendorong inisiatif, kreativitas, dan rasa memiliki yang tinggi terhadap pekerjaan. Tanggung jawab bagi seorang pegawai bukan sekadar beban, melainkan sebuah komitmen dan pembeda yang menandai profesionalisme. Pegawai yang bertanggung jawab tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan asosiasi, tetapi juga mengembangkan diri mereka sebagai individu yang cakap dan berdaya. Adapula ciri/karakteristik pegawai yang bertanggung jawab, antara lain ialah: 1. Maksimalisasi Kinerja dan Tepat Waktu 2. Prioritaskan Kepentingan Bersama 3. Menanggung Jawab atas

Tindakan Ketiga manifestasi tanggung jawab pegawai yang disebutkan di atas, yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, mementingkan kepentingan asosiasi, dan tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain, merupakan pilar penting didalam membangun budaya kerja yang positif dan efisien. Pegawai yang menunjukkan kualitas-kualitas ini patut diteladani dan menjadi aset berharga bagi asosiasi.

3. Jujur 16

Kejujuran bagaikan benang emas yang menenun kehidupan manusia. Sifat terpuji ini menjadi landasan moral yang tak tergantikan dalam membangun individu dan masyarakat yang bermartabat. Berdasarkan definisi itu menjadi pengingat penting tentang urgensi menanamkan kejujuran sejak dini. Menurut Amin (2017) Menanamkan kejujuran dalam diri seseorang bagaikan menanam benih di tanah yang subur. Semakin dini benih itu ditaburkan, semakin kuat pula akarnya untuk tumbuh dan berkembang. Sejak usia dini, anak-anak perlu dididik tentang nilai-nilai kejujuran melalui ilustrasi serta cerminan melalui orang tua serta lingkungan di sekitarnya. Kejujuran bukan sekadar pilihan, melainkan tanggung jawab moral yang mulia. Setiap individu bertanggung jawab untuk menjunjung tinggi kejujuran dalam kehidupan bermasyarakat. Kejujuran merupakan wujud nyata dari komitmen terhadap norma-norma agama dan masyarakat, serta menjadi landasan untuk membangun kepercayaan dan menjalin hubungan yang harmonis. Menanamkan kejujuran sejak dini merupakan investasi penting untuk masa depan individu dan masyarakat. Kejujuran bukan hanya sifat terpuji, tetapi juga tanggung jawab moral yang mulia. Dengan menanamkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, pegawai bersama-sama membangun peradaban yang lebih adil, sejahtera, dan bermartabat

4. Menghargai waktu

Dalam dunia kerja yang dinamis, waktu merupakan aset berharga yang tak ternilai. Bagi seorang pegawai, manajemen waktu yang efektif menjadi kunci untuk mencapai kesuksesan dan berkontribusi pada kemajuan asosiasi. Manajemen waktu bukan sekadar menyelesaikan tugas tepat waktu, tetapi juga tentang memanfaatkan waktu secara optimal untuk mencapai target yang telah diberikan. Pegawai yang kompeten dalam manajemen waktu

mampu merencanakan, mengatur, dan melaksanakan tugas secara efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Menurut Utami (2019) mendefinisikan Kemampuan pegawai dalam mengelola waktu secara efektif juga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan asosiasi. Ketika setiap individu bekerja secara efisien dan produktif, asosiasi secara keseluruhan akan mengalami peningkatan kinerja dan mencapai tujuannya dengan lebih cepat. Menghargai waktu dan menerapkan manajemen waktu yang efektif merupakan esensi bagi seorang pegawai untuk mencapai kesuksesan dan berkontribusi pada kemajuan asosiasi. Dengan memanfaatkan waktu secara optimal, pegawai dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan motivasi, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan bersama.

5. Efisien Menurut Ningsih (2019) menjelaskan pendapatnya bahwasannya efisiensi kerja merupakan pilar fundamental dalam mencapai kesuksesan di berbagai bidang, Ningsih pun menyebutkan aspek efisiensi dapat dibedakan menjadi 2, yakni: 1. Aspek Usaha Sebuah kegiatan dikatakan efektif bila berhasil mencapai tujuan tertentu dengan usaha yang seminimal mungkin. **104 Hal ini berarti meminimalisir pemborosan sumber daya dan memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.** 2. Aspek Hasil Suatu kegiatan dikatakan efisien bila dengan usaha tertentu menghasilkan output yang sebanyak-banyaknya, didalam hal kualitas ataupun kuantitas. Hal ini berarti menghasilkan produk atau manfaat yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti dalam Mahardita (2020) Efisiensi kerja bukan sekadar menyelesaikan tugas dengan cepat, tetapi tentang mencapai hasil yang optimal dengan sumber daya yang minimal. 17 Memahami konsep efisiensi kerja dan menerapkannya dalam praktik merupakan kunci untuk mencapai kesuksesan dan meningkatkan produktivitas di berbagai bidang. Lehrer dalam (Ningsih, 2019) mengidentifikasi delapan faktor utama yang memengaruhi efisiensi kerja, yaitu: 1. Atmosfer kerja yang mendukung fokus dan motivasi 2. Suasana kantor yang tertata dan terawat 3. Tingkat kompleksitas tugas 4. Sistematis dan terorganisir 5. Infrastruktur yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja 6. Penggunaan peralatan yang ergonomis 7. Penataan ruang

kerja yang efektif dan efisien 8. Penggunaan teknik kerja yang optimal
 2.2. Penelitian Terdahulu Temuan dahulu dapat dipergunakan sebagai patokan
 bagi sebuah temuan. Berikut ini temuan dahulu berkaitan bersama
 penelitian yakni adalah: Tabel 2 Penelitian Terdahulu No . Nama
 penelitian Tahun dan penulis Variabel Hipotesis 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 dan Budaya Asosiasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik
 Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat 1. Riko Junaidi 2. Febri Susanti
 (2019) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan (X1) 2. Budaya Asosiasi (X2)
 Dependen: 1. Kinerja Pegawai (Y) 1. Pengaruh Gaya Kepemimpi nan
 berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai 2. Pengaruh Budaya Asosiasi
 berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai 2. **19 68** Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 Transformasional, Budaya Asosiasi dan Motivasi Kerja Terhadap 1. Galan Kusuma 2.
 Edy Rahadja (2019) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan Transformasion al (X1) 2. Budaya 1.
64 Pengaruh Gaya Kepemimpi nan Transforma sional 18 Kinerja Karyawan
 (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang) Asosiasi (X2) 3. Motivasi Kerja
 (X3) Dependen: 1. **27 61** Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan
 signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 2. **26 27 33 61** Pengaruh Budaya Asosiasi
 berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 3. **18 26 27 33 45 53 61 87 89 112** Pengaruh
 Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 3. Pengaruh Pengawasan, Gaya
 Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
 (Studi Kasus Pada Pegawai Bawaslu Kabupaten Empat Lawang) 1. Andri
 Logan, 2. Abdul Hamid Dan 3. Nisma Apriani (2021) Independen: 1.
 Pengawasan (X1) 2. Gaya Kepemimpinan (X2) 3. Budaya Kerja (X3) 4.
 Fasilitas Kerja (X4) Dependen: 1. Kinerja Pegawai (Y) 1. Pengaruh
 Pengawasa n berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai 2. Pengaruh Gaya
 Kepemimpi nan berpengaruh dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai 3.
 Pengaruh Budaya Kerja berpengaruh 19 uh positif dan siognifikan Terhadap
 Kinerja Pegawai 4. Pengaruh Fasilitas Kerja berpengaruh dan signifikan
 Terhadap Kinerja Pegawai 4. **54 67 68 91 101** Pengaruh Gaya Kepemimpinan
 Karismatik, Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap
 Kinerja Karyawan PT. **91** Elnusa Petrofin Bengkulu 1. Dafa 2. Syofian 3.

Janusi (2023) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) 2. Karakteristik Individu (X2) 3. Karakteristik Pekerjaan (X3) Dependen: 1. Kinerja Karyawan (Y) 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh Karakteristik Individu tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 5. pengaruh gaya kepemimpinan karismatik, budaya asosiasi dan komitmen terhadap kinerja pengurus (Studi Kasus Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan) 1. Zaitun 2. Khodir 3. Afi (2019) Independen: 1. Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) 2. Budaya Asosiasi (X2) 3. Komitmen (X3) Dependen: 1. Kinerja Pengurus (Y) 1. Pengaruh Gaya kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus ponpes sunan drajat paciran lamongan 2. Pengaruh Budaya asosiasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengurus ponpes sunan drajat paciran lamongan 3. Pengaruh komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus ponpes 21 sunan drajat paciran lamongan 6. pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja pada perusahaan daerah air minum (pdam) kota parepare 1. Hasrul Hasra (2022) Independen: 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Kepuasan Kerja (Z) Dependen: 1. Kinerja Karyawan (Y) 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Budaya Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Budaya Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 5. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 6. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja 7. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak

langsung melalui kepuasan kerja 7. pengaruh gaya kepemimpinan, budaya asosiasi dan disiplin kerja terhadap kinerja 1. Eko Sahri Jalil (2019)

Independen: 1. Gaya kepemimpinan (X1) 2. Budaya 1. Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh 23 karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Darunnajah Cipining) Asosiasi (X2) 3. **1 2 6 7 14 19 41** Disiplin Kerja (X3)

Dependen: Kinerja Karyawan (Y) h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. **1 2**
3 6 7 14 19 41 Pengaruh budaya asosiasi berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. **1 2 3 6 7 14 19 41 53 89** Pengaruh disiplin

kerja berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Pengaruh

antar variable gaya kepemimpinan, budaya asosiasi, disiplin kerja berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara 24 simultan 8 pengaruh kepemimpinan dan budaya asosiasi terhadap kinerja karyawan pada masa covid- 19 1. Amalia Akalili (2022) Independen: 1.

Gaya kepemimpinan (X1) 2. Budaya Asosiasi (X2) Dependen: Kinerja Karyawan (Y) 1. **3**

Pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengaruh budaya asosiasi berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pengaruh antar variable gaya

kepemimpinan dan budaya asosiasi berpengaruh h positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan Sumber: Data Peneliti (2024)

25 2.3. Model Penelitian Penelitian ini mempergunakan variabel bebas sebanyak dua, yaitu Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) dan Budaya Kerja (X2). sedangkan variabel terikatnya, yaitu Kinerja Pegawai (Y). sehingga dapat digambarkan variabel independen dan dependen sebagai model penelitian, seperti tertera: Gambar 2 Model Penelitian Sumber: Data Peneliti (2024)

Berdasarkan model penelitian yang telah dibuat peneliti, model ini dibuat untuk mengetahui pengaruh terhadap kedua variable yang telah ditetapkan dalam penelitian ini. 2.4. Keterkaitan Antar Variabel dan Hipotesis Hipotesis merupakan suatu jawaban praduga atau jawaban yang dimuat dalam rumusan masalah penelitian, selain itu hipotesis juga dilandaskan berdasarkan fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data yang telah danalisa oleh peneliti (Sugiyono, 2019). 2.4.1. Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Karismatik Terhadap Kinerja Pegawai Sesuai dengan penyampaian Hartoko & Fauzun (2020) pada penelitiannya, menjelaskan bahwa konsep dari kepemimpinan karismatik ialah pemimpin yang karismatik memiliki kecakapan untuk mempengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui daya tariknya, visi yang jelas, dan kemampuan untuk menumbuhkan semangat dan emosi pada bawahannya. Selanjutnya, dalam penelitian yang telah dilakukan mengenai relasi Gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, berdasarkan penelitian tersebut didapati pengaruh pada Gaya kepemimpinan bagi kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan. Bagian untuk mempengaruhi karyawan agar tercapainya tujuan asosiasi yang memiliki peran penting untuk mengatur persepsi yang akan mempengaruhi karyawan disebut sebagai gaya kepemimpinan (Budiman et al., 2024). Selain itu, Raisa & Bachruddin, (2023) memberikan kesimpulan dalam temuannya yaitu gaya kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh terhadap kinerja pekerja, fakta tersebut dapat dinyatakan melalui hasil-hasil dari sajian data yang terlampirkan. Kemudian Saelendra et al., (2023) menambahkan, bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan karismatik mempunyai hubungan yang positif signifikan dengan kinerja karyawan setelah terbuatnya temuan tersebut, hal tersebut dapat dibuktikan berdasarkan hasil Analisa penelitiannya apabila gaya kepemimpinan dari seorang 26 pemimpin Perusahaan lebih tinggi dan dominan, maka efek yang akan ditimbulkan oleh para pengikutnya yakni semakin tinggi juga kinerja karyawan yang akan diberikan kepada Perusahaan. Berdasarkan pernyataan tersebut, mampu bentukan hipotesis, yaitu: H1 - Gaya Kepemimpinan Karismatik Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. 2.4 **72** 2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Konsep budaya kerja merupakan konsep tercakupnya nilai, karakteristik, dan atribut yang dijalankan oleh setiap pekerja dalam suatu perusahaan. Budaya kerja pada umumnya meliputi sistem nilai, norma, keyakinan, sikap, dan perilaku individu yang ada dalam suatu asosiasi serta mencerminkan keyakinan yang dianut oleh anggota asosiasi

tersebut (Nanda Ariati Budi, 2022). Pada penelitian yang telah dijalankan tentang pengaruh signifikan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan penelitian tersebut Budaya kerja dan kinerja karyawan saling terkait erat. Adat bekerja bernilai positif mampu mendorong performa karyawan yang unggul dan berkontribusi pada kesuksesan asosiasi. Dengan membangun budaya kerja yang suportif, kolaboratif, dan menghargai karyawan, asosiasi dapat mencapai targetnya dengan lebih efektif dan efisien (Hartoko & Fauzun, 2020). Lalu, menurut Tamimi et al (2022) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pernyataan pengaruh secara positif dan signifikan bagi budaya kerja dan kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut memberikan hasil analisa bahwa perusahaan yang memberikan kebebasan dalam pengambilan Keputusan oleh karyawan secara mandiri, memiliki dampak yang besar terhadap fungsi dari budaya asosiasi dalam peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya Kurniawan & Erlina (2019) juga memiliki pendapat yang sama, dan memberikan argumen hasil akhir dalam penelitiannya bahwa karyawan terbiasa berperilaku disiplin dalam bekerja dan memiliki hubungan yang harmonis antar sesama pegawai di perusahaan, budaya tersebut secara langsung memunculkan dampak yang baik untuk kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Sehingga temuan menyebutkan terdapatnya pengaruh secara positif dan signifikan bagi budaya kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, mampu bentuk hipotesis, yaitu: H2 – Budaya Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai di Pada Kementrian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi.

2 7 22 24 37 47

49 51 60 70 78 88 95 111 113 114 118 27 BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Jenis

Penelitian Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif ialah suatu termasuk dalam teori yang didasari oleh filsafat positivisme, dengan demikian metode penelitian ini pada umumnya dapat dilakukan berdasarkan populasi atau sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Maka, untuk melanjutkan penelitian diperlukan suatu data-data yang nantinya akan dilakukan suatu pengolahan data dan instrument penelitian untuk dianalisis lebih lanjut. Berbeda dengan analisis kuantitatif yang berfokus pada

data statistik dan angka, analisis kualitatif berpusat pada makna, interpretasi, dan pemahaman mendalam tentang suatu fenomena. Data dikumpulkan melalui teks, gambar, audio, video, dan observasi langsung, memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan perspektif peserta penelitian dengan lebih kaya. (Sugiyono, 2019). Berdasarkan definisi jenis penelitian diatas, Maka temuan mempergunakan pendekatan kuantitatif, dimana pada penelitiannya penulis melakukan survey secara langsung ke tempat penelitian kemudian memberikan kuesioner yang sudah dibuat oleh peneliti untuk dibagikan dan diisi dengan benar pada subjek yang dijadikan sebagai sampel bagi penelitian. Lalu Pendekatan terpakai pada merupakan pendekatan kuantitatif. Dimana kuantitatif sendiri menurut Hardani (2020). penelitian kuantitatif membutuhkan desain penelitian yang matang, instrumen pengumpulan data yang valid dan reliabel, serta kemampuan statistik yang memadai. Peneliti harus mampu mengatasi berbagai kendala, seperti keterbatasan data, bias responden, dan kompleksitas analisis statistik.

3.2. Objek Penelitian JKementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) merupakan sebuah entitas milik pemerintah dengan tugas, yaitu mengemban amanah penting dalam memajukan desa dan kawasan perdesaan di Indonesia. Fokus penelitian ini bagi Direktorat Jenderal Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal dilaksanakan pada kawasan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang bertempat di jalan TMP, Kalibata No.17, RT 6/RW 7, Kelurahan Rawajati, Kecamatan Pancoran, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12750. 108 114 3.3.

108 113 114 119 Populasi dan Sampel Penelitian 3.3 1. Populasi Menurut Sugiyono (2019) Populasi yaitu agregasi mencakup individu-individu yang memiliki kesamaan atribut dan properti yang diputuskan oleh peneliti untuk dilakukan studi dan analisis guna menarik inferensi. Di sisi lain, sampel merupakan subkumpulan terdefinisi dari populasi yang dianggap merepresentasikan karakteristik agregasi umum. Pengambilan sampel dilakukan ketika populasi studi sangat besar dan tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh individu di dalamnya. Dalam situasi ini, sampel yang

representatif dipilih untuk mewakili populasi, sehingga hasil pengamatan dan kesimpulan yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi (Naufal, 2019). 96 Populasi pada penelitian ialah menentukan karakteristik tertentu dan digunakan sebagai syarat dalam penargetan responden kuesioner penelitian. Dengan demikian, karakteristik untuk responden kuesioner yakni karyawan pegawai Perusahaan dengan waktu bekerja melebihi setahun, tujuan 28 ditentukannya karakteristik tersebut ialah agar pegawai yang menjadi responden telah mengenali gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan, selain itu responden juga sangat mengenali dan merasakan praktik dari penerapan manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan kerja itu. Berdasarkan hal itu, 50 pegawai yang termasuk kedalam kriteria, yakni telah bekerja selama lebih dari 1 (satu) tahun dalam Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Sehingga Populasi dalam telitian ialah sebanyak 50 pegawai yang berada pada divisi Pembangunan daerah tertinggal, berikut rincian data pegawai berdasarakan status jabatannya: status jabatan jumlah analisis kebijakan Ahli muda 7 pengelola data 2 analisis tata usaha 2 arsiparis Terampil 1 pranata Kearsipan 1 Tenaga Penunjang 13 pramubakti 5 Analisa SDM Aparatur Ahli Muda 1 Analisa SDM Aparatur Ahli Madya 1 Analisa Sosial Budaya 2 Analisa Produk Hukum 1 Perancang Rencana Kemitraan Usaha Mikro Kecil 2 Analis Kesehatan 2 Analis Layanan Umum 2 Analis Survei, Pengukuran, dan Pemetaan 2 Perancang Rencana Pengadaan Sarana dan Prasarana 1 Penyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran 1 Analis Pengembangan Sarana dan Prasarana 1 Analis Pembangunan 2 Analisis Kebijakan Ahli madya 1 TOTAL 50 Sumber: Rekap Pegawai Kemendes PDTT (2024)

3.3.2. Sampel Sampel penelitian memiliki definisi adalah beberapa komponen populasi di mana nantinya akan diteliti atau Sebagian dari total karakteristik yang telah ditentukan yang dimuat dalam populasi penelitian. Mencermati keterbatasan populasi penelitian yang hanya terdiri dari 50 individu, seluruh individu tersebut diputuskan untuk direkrut menjadi sampel penelitian. Penentuan sampel mengadopsikan teknik penarikan

sampel non-probabilistik, di mana Dalam konteks penelitian ini, probabilitas seleksi elemen populasi untuk menjadi bagian dari sampel penelitian tidak terdistribusi secara merata. Dalam hal ini, metode sampling jenuh diterapkan, di mana semua elemen populasi (50 orang) akan dilibatkan dalam penelitian. Teknik sampling jenuh (tuntas) didefinisikan sebagai metode pemungutan sampel dengan penjelasan elemen populasi secara keseluruhan direkrut sebagai sampel penelitian, sehingga menghasilkan representasi lengkap dari karakteristik populasi (Hardani, 2020). 29 Dikarenakan populasi Mengingat keterbatasan populasi penelitian yang hanya terdiri dari kurang dari 100 individu, peneliti menerapkan strategi pemungutan sampel sensus, yaitu anggota populasi secara keseluruhan direkrut sebagai sampel penelitian. Strategi tersebut dipilih dengan pertimbangan bahwa populasi penelitian tergolong kecil dan mudah diakses, sehingga memungkinkan pengumpulan data yang komprehensif dan representatif. sebanyak 50 pegawai yang termasuk kedalam kriteria, yakni telah bekerja selama lebih dari 1 (satu) tahun di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Sehingga Populasi dalam penelitian ialah sebanyak 50 pegawai Dalam penentuan jumlah sampel yang diusungkan oleh Sugiyono (2019), menyarankan tentang Penetapan besaran sampel dalam penelitian ini dilandaskan pada kisaran yang dianggap layak secara metodologis, yaitu antara 30 hingga 500 responden. Berdasarkan kriteria tersebut, dan dengan mempertimbangkan konteks penjelasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka sampel penelitian yang dimiliki oleh peneliti telah layak dan memenuhi persyaratan, untuk selanjutnya dilakukan tahapan pengolahan data.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data Penyampaian

Sugiyono (2019), pengumpulan data menggunakan teknik, yaitu terbagi menjadi 2 (dua) primer dan sekunder dengan penjelasan data primer ialah didapatkan informasi secara langsung melalui objek kepada peneliti, artinya secara umum peneliti memerlukan pengumpulan data dengan cara menjawab bagian-bagian riset (metode survei), sedangkan data yang bersifat sekunder adalah pemerolehan informasi secara tidak langsung dari penulis,

atau kata lain, sumber data diperoleh oleh peneliti melalui media publikasi, arsip, data perusahaan serta buku cetak. Berdasarkan penjelasan diatas, Jenis data dipergunakan dalam penelitian adalah dalam bentuk primer dan sekunder dengan penjelasan data primer adalah diperolehnya informasi dengan survey area dengan memakai beberapa metode pengumpulan data (Arikunto, 2019). Data primer tersebut peneliti dapatkan melalui sebaran kuesioner dengan secara langsung melalui alat bantu Google Form kepada sampel penelitian yang telah dijadikan responden. Peneliti juga memperoleh data sekunder seperti, data kinerja pegawai dalam media online dan arsip rekap pegawai dari perusahaan. Untuk menghimpun data dari partisipan penelitian, metodologi pengumpulan data berbasis kuesioner diimplementasikan pada temuan ini. Dengan itu, penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti yakni pada pegawai direktorat pengembangan permukiman dan pusat kawasan pengembangan kemendesa PDTT sebagai responden. Dalam rangka menjangkau data dari partisipan penelitian, metodologi pengumpulan data berbasis kuesioner diimplementasikan dalam studi ini. Teknik kuesioner ini melibatkan penyajian pernyataan kepada responden yang memiliki tujuan memfasilitasi pengumpulan data terkait variabel- variabel penelitian. Format kuesioner umumnya memanfaatkan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian untuk memudahkan responden dalam memberikan tanggapan (Hardani, 2020).

71 Dalam rangka menghimpun data terkait sikap, opini, dan persepsi partisipan penelitian terhadap fenomena sosial yang ditelaah, skala Likert diimplementasikan sebagai instrumen pengukuran. Skala Likert, yang merupakan alat ukur berbasis pernyataan atau item yang tersusun rapi dan sistematis, memungkinkan peneliti untuk memperoleh data kuantitatif yang valid dan reliabel Sugiyono (2019). Pada temuan, permasalahan tersebut diangkat dengan karakteristik tertentu, sehingga diubah menjadi komponen penelitian. Menurut Sugiyono (2019) Penelitian yang menggunakan skala Likert mengoperasionalkan variabel penelitian dengan cara menguraikannya menjadi indikator-indikator terukur. Indikator- 30 indikator ini kemudian menjadi landasan untuk mengembangkan butir-butir instrumen, yang bisa

berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Setiap butir instrumen skala Likert mempunyai pilihan respon tergradasi dimulai paling positif hingga paling negatif. Dengan keterangan skor masing-masing yakni : Tabel 3 Skala Pengukuran Skala Skor Sangat Tidak Setuju (STS) 1 Tidak Setuju (TS) 2 Netral (N) 3 Setuju (S) 4 Sangat Setuju (SS) 5 Sumber: Data Peneliti (2024)

3.4 Definisi Operasional Variabel Penyampaian Sugiyono (2019) variabel merupakan elemen dari penetapan bagi penulis dalam pengajian serta analisis demi memperoleh data serta menarik keputusan. Variabel penelitian mampu mengklasifikasikan dua jenis, seperti variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X). Variabel terikat merupakan variabel yang telah terpengaruhi variabel bebas, kemudian variabel bebas merupakan terpilihnya variabel oleh peneliti guna mengukur pengaruhnya terhadap variabel terikat. Pada penelitian, di temukan penggunaan variabel sebanyak dua, variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai serta variabel bebas (X) adalah Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) dan Budaya Kerja (X2). Kinerja Pegawai (Y) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kinerja yang sesuai dengan standar indikator kinerja. Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memotivas. Budaya Kerja (X2) digambarkan sebagai norma, dan kebiasaan yang dianut lalu dipraktikkan pada karyawan dalam sebuah asosiasi. Tabel 4 Definisi Operasional Variabel Variabel Definisi Indikator Skala Gaya Kepemimpinan Karismatik (X1) (Aldian.,2019) Kepemimpinan heroik, ditandai dengan perilaku luar biasa dan inspiratif, mampu membangkitkan motivasi pengikut untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan bersama. 1. Misi dan Artikulasi 2. Resiko Pribadi 3. Sikap tanggap terhadap lingkungan 4. Memperhatian terhadap Likert 1-5 31 kebutuhan karyawan Budaya Kerja (X2) (Utami,2019) Budaya kerja yang positif erat kaitannya dengan sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penerapan budaya kerja yang positif bisa mendorong karyawan untuk mempunyai kewajiban dan tugas optimal saat melakukan tuntutan. 1. Cermat 2. Jujur 3. Bertanggung jawab 4. Disiplin Waktu

5. Efisien Likert 1-5 Kinerja Pegawai (Y) (Maharani et al., 2019)

Kinerja pegawai memiliki kontribusi dalam daya saingan erta keberlanjutan bisnis di tengah pandangan bisnis yang dinamis. Sehingga, kinerja pegawai tidaklah merupakan pencapaian semata-mata milik individu, tetapi merupakan cermin sinergi antar keahlian individu dengan kekuatan milik organisasi. 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat Waktu 4. Efektifitas 5.

mandiri 6. Berkomitmen Likert1- 5 Sumber: Data Peneliti (2024)

3.5. Teknik Analisis Data Penelitian dengan analisis teknik menggunakan data kuantitatif merupakan analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis) guna mengujikan relasi antar variabel independen (X) dengan variabel terikat (Y). 97 Analisis ini dijalankan dengan program statistik IBM Statistic Product & Service Solutions (SPSS) versi 26. SPSS dipilih karena memiliki kemampuan yang kuat dalam analisis data statistik, khususnya untuk analisis regresi linier berganda. Versi 26 dipilih karena merupakan versi terbaru pada saat penelitian ini dilakukan dan memiliki fitur-fitur yang lebih canggih dibandingkan versi sebelumnya.

3.5.1. Uji Statistik deskriptif Pengujian statistik deskriptif adalah suatu teknik menganalisis data berfokuskan pada penyajian dan ringkasan karakteristik data yang telah dihimpun, tanpa bermaksud untuk menarik sebuah kesimpulan atau generalisasi yang bersifat menyeluruh. Analisis ini bertujuan untuk menguraikan sifat dan distribusi data secara objektif, serta mengidentifikasi pola atau tren yang mungkin ada di 32 dalamnya, tanpa membuat interpretasi yang berlebihan. 60 69 Menurut Sugiyono (2019), statistik deskriptif memiliki beberapa kegunaan, yaitu mendeskripsikan karakteristik data, mencari hubungan antar variabel, melakukan prediksi, dan membuat perbandingan. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi guna melihat relasi pada kedua variabel. Korelasi dengan analisis sederhana menghasilkan angka korelasi (r) dari -1 hingga 1, di mana ditunjukkan relasi secara linear bagi kedua variabel. Angka r mengarah positif dapat menjelaskan relasi positif, angka r negatif dapat menjelaskan relasi negatif, dan nilai r yang dekat dengan menunjukkan tidak

terdapat relasi secara signifikan antar kedua variabel. 3.5.2. Uji Validitas Menurut Validitas instrumen pengukuran adalah indikator diperolehnya tingkat kesahan atau keabsahan instrumen tersebut. Arikunto (2019) mengemukakan bahwa instrumen yang terbilang valid memiliki derajat kebenaran besar, kemudian instrumen dianggap memiliki validitas rendah mengindikasikan derajat kebenaran yang rendah. Penelitian memanfaatkan analisis statistik untuk menentukan validitas instrumen, yaitu melakukan perbandingan angka korelasi butir pertanyaan (perhitungan r) bersama angka tabel korelasi (tabel r) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Ketika diperolehnya perhitungan r melebihi tabel r , ditunjukkan jumlah pertanyaan dinyatakan valid. Di sisi lain, ketika diperolehnya perhitungan r di bawah tabel r , ditunjukkan jumlah pertanyaan dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini, indikator pertanyaan dalam angket dinyatakan valid jika hasil analisis memperoleh angka signifikansi di bawah angka 0,05. Pernyataan tersebut berartikan indikator pertanyaan mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat dan akurat. 3.5.3. Uji Reliabilitas Sugiyono (2019) mendefinisikan reliabilitas instrumen sebagai tingkat konsistensi hasil pengukuran yang diperoleh dari instrumen tersebut. 24 53 Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji dengan teknik statistik Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha merupakan metode statistik dengan mempergunakan pengukuran reliabilitas dari dalam instrumen, yaitu tingkat konsistensi antar butir pertanyaan dalam instrumen tersebut. Angka Cronbach's Alpha berada dari hingga 1 dan ketika angka melebihi kriteria dapat diartikan lebih tingginya reliabilitas. Menurut Ghazali (2021), kriteria interpretasi Cronbach's Alpha adalah berikut: Nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ artinya Instrumen dinyatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ artinya Instrumen dinyatakan tidak reliabel. 90 Pada penelitian, kuesioner dapat dianggap reliabel serta dipergunakan sebagai pengumpulan data penelitian ketika angka Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Di sisi lain, ketika angka Cronbach's Alpha di bawah 0,6, artinya pertanyaan tersebut perlu direvisi dan diperbaiki sebelum digunakan untuk penelitian. 33 3.6. Uji

Asumsi Klasik Ketika menjalankan analisis regresi, sebelumnya diperlukan beberapa uji statistik yang disebut pengujian asumsi klasik. Dengan tujuan pemastian bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria tertentu agar model regresi yang dihasilkan valid dan dapat diandalkan. Ghazali (2021) mengemukakan bahwa acuan regresi dengan terpenuhinya kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) dapat dimanfaatkan menjadi estimator terbukti akurat serta kredibel. Kriteria BLUE menyatakan bahwa estimator itu unbiased, konstan, distribusi normal, dan tepat. Dalam mencari pertanyaan dari acuan regresi yang dipergunakan nantinya mampu menepati kriteria BLUE atau tidak, harus dijalankan beberapa uji asumsi klasik, seperti: 3.6

3 21

95 1. Uji Normalitas Uji normalitas adalah cakupan pengujian asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. Dengan tujuan memastikan bahwa data residual (nilai sisa) dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Distribusi normal adalah digambarkan sebagai anggapan dasar dalam analisis regresi linier. Ghazali (2021) mengemukakan bahwa uji normalitas dapat diterapkan memakai pengujian statistik Kolmogorov-Smirnov. Uji tersebut melakukan perbandingan distribusian data residual bersama distribusian normal standar. Hipotesis di mana dipergunakan pada pengujian Kolmogorov-Smirnov adalah: H_0 (Hipotesis Nol): Data residual berdistribusi normal. H_1 (Hipotesis Alternatif): Data residual tidak berdistribusi normal. Dalam penentuan data residual dapat dianggap normal atau tidak, dilakukan perbandingan angka p (nilai signifikan) yang dihasilkan melalui uji Kolmogorov-Smirnov dengan nilai alpha (tingkat signifikansi) yang telah ditentukan. Berikut adalah kriterianya: Jika nilai $p > \alpha$: Data residual berdistribusi normal. 117 Jika nilai $p \leq \alpha$: Data residual tidak berdistribusi normal. Pada umumnya, angka alpha di mana dipergunakan pada analisis statistik adalah 0,05. 80 Dalam penelitian, ketika perolehan pengujian Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai p yang melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Kemudian, ketika nilai p di bawah atau sama dengan 0,05, mampu diambil kesimpulan yaitu data residual tidak

berdistribusi normal serta asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi. 3.6 **21** 2. Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas adalah cakupan pengujian asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa tidak terdapat relasi pada variabel independen pada model regresi dengan anggapan terlalu kuat (multikolinearitas). Multikolinearitas dapat menyebabkan masalah dalam model regresi, seperti parameter yang tidak signifikan dan estimasi yang tidak stabil. Ghazali (2021) mengemukakan bahwa model regresi bisa disebut mencukupi kriteria ketika multikolinearitas tidak didapati. **5 17 38 40 44 48 82** Multikolinearitas mampu dideteksi dengan beberapa metode adalah menggunakan perhitungan angka Variance Inflation Factor (VIF) serta Tolerance milik variabel bebas masing – masing. **17** Berikut adalah kriteria dalam menentukan data penelitian dianggap terdapat multikolinearitas atau sebaliknya: Nilai VIF: 34 Jika VIF > 10: Data mengandung multikolinearitas. Jika VIF < 10: Data tidak mengandung multikolinearitas. Nilai Tolerance: Jika Tolerance < 0,1: Data mengandung multikolinearitas. Jika Tolerance > 0,1 : Data tidak mengandung multikolinearitas. Dalam penelitian ini, jika terdapat variabel independen dengan angka VIF melebihi 10 atau angka Tolerance di bawah 0,1, mampu diangkat pernyataan data penelitian mengandung multikolinearitas. Hal ini perlu diatasi dengan cara melakukan langkah-korektif, seperti menghilangkan variabel independen yang multikolinear atau melakukan transformasi data. 3.6 **3 21** 3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas adalah cakupan pengujian asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. Dengan tujuan adalah memastikan bahwa variansi residual (nilai sisa) dalam regresi bersifat konstan atau tidak. Heteroskedastisitas bisa terjadi jika variansi residual tidak konstan, yang dapat menyebabkan model regresi tidak efisien dan hasil estimasi yang tidak stabil. Ghazali (2021) mengemukakan bahwa model regresi yang memenuhi kriteria harus memiliki homoskedastisitas, yaitu variansi residual yang konstan. Sebaliknya, heteroskedastisitas merupakan pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas. **50** Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan beberapa metode, salah

satunya dengan dipergunakan Uji Glesjer. Uji Glesjer menerapkan regresi variabel independen pada nilai absolut residual yang telah dihasilkan dari analisis regresi linier berganda. Berikut adalah kriteria dalam penentuan data penelitian dianggap terdapat heteroskedastisitas atau sebaliknya: Nilai signifikansi variabel independen bagi nilai absolut residual: 1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$: Terkandung heteroskedastisitas pada data. 2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$: Tidak terkandung heteroskedastisitas pada data. Dalam penelitian ini, jika hasil Uji Glesjer menunjukkan angka signifikan variabel independen terhadap nilai absolut residual di bawah $0,05$, sehingga mampu diambil kesimpulan yaitu data temuan mengandung heteroskedastisitas. Hal tersebut perlu diatasi dengan cara melakukan dua pilihan langkah-korektif yang disebut sebagai transformasi data dan menggunakan metode estimasi yang robust terhadap heteroskedastisitas.

3.7. Uji Hipotesis Penyelesaian pengujian asumsi klasik menandakan tahap berikutnya yaitu dilakukan uji hipotesis. **85** Hasil uji hipotesis memiliki tujuan yaitu mengidentifikasi apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan dalam model regresi.

39 65 107 Analisis regresi linier berganda umumnya menggunakan uji t dengan uji F dalam melakukan uji hipotesis. Uji t diaplikasikan dalam menguji pengaruh terpisah dari tiap variabel independen, sedangkan uji F digunakan dalam menguji pengaruh simultan dari semua variabel independen.

3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda Sugiyono (2019) mengemukakan fakta analisis regresi linier berganda bisa dilakukan dalam mengamati pengaruhnya variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian, analisis regresi linier 35 berganda diterapkan dalam mengetahui pengaruhnya gaya kepemimpinan kharismatik dan budaya kerja pada kinerja pegawai. regresi linier berganda pada penelitian dapat direpresentasikan menggunakan perumusan, yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Dimana: Y: Kinerja pegawai (variabel terikat) a: Konstanta X1: Gaya kepemimpinan kharismatik (variabel independen) X2: Budaya kerja (variabel independen) b1: Koefisien regresi gaya kepemimpinan kharismatik b2:

Koefisien regresi budaya kerja e: Nilai residu (error) Nilai koefisien regresi (b1 dan b2) melihatkan besaran relasi variabel independen dengan variabel terikat. Angka koefisien regresi bernilai positif menyatakan bahwa terdapat relasi positif bagi variabel independen pada variabel terikat, sedangkan nilai koefisien regresi bernilai negatif menyatakan terdapat relasi negatif bagi variabel independen dengan variabel terikat.

3.7.2. Uji Koefisien Determinasi (R^2) Ghazali (2021) mengemukakan pendapat koefisien determinasi (R-squared) merupakan statistik penting dalam analisis regresi linier yang dipergunakan dalam pengukuran kemampuan asosiasi pada variabel independen pada variabel dependen. Angka R-squared menjelaskan mampu atau tidaknya menjelaskan besaran proporsi varian milik variabel terikat oleh variabel independen. Meskipun secara umum nilai R-squared harus bernilai positif, namun secara empiris nilai R-squared dapat bernilai negatif. Dalam situasi ini, secara sistematis nilai R-squared akan dianggap nol. Secara matematis, nilai R-squared dapat dihitung dengan rumus berikut: $R\text{-squared} = (TSS - RSS) / TSS$ Dimana: TSS (Total Sum of Squares): Total variasi variabel terikat RSS (Residual Sum of Squares): Variasi variabel bebas yang tidak mampu menjelaskan variabel terikat Angka R-squared berada pada angka hingga 1. Angka R-squared yang tinggi (dekati 1) menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan asosiasi yang kuat pada variabel independen dengan variabel terikat. Sebaliknya, angka R-squared rendah (dekati 0) menunjukkan bahwa model regresi memiliki kekuatan asosiasi yang lemah.

3.7.3 Uji Statistik F (Anova) Ghazali (2021) menjelaskan bahwa uji F adalah uji ANOVA dipergunakan dalam mencari terdapat atau tidaknya relasi linear secara signifikan bagi variabel terikat (Kinerja pegawai) dengan variabel bebas (Gaya kepemimpinan kharismatik dan Budaya kerja) dengan menggunakan taraf signifikansi 5%. Uji F menggunakan statistik F dengan kriteria berikut: 1. Tolak H_0 dan terima H_a jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2. Artinya: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel

terikat. 2. Gagal tolak H₀ jika: α Nilai signifikansi (p-value) > 0,05 α Fhitung < Ftabel α Artinya: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel terikat. 3.7.4 Uji T (Coefficient) Ghozali (2021), uji t dalam regresi linier berganda digunakan dalam pengukuran pengaruh individual variabel independen (gaya kepemimpinan kharismatik & budaya kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Uji ini dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. 16 76

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut: 1. 16 Tolak H₀ dan terima H_a jika: α Nilai signifikansi (p-value) < 0,05 α Artinya: Terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel terikat. 2. Gagal tolak H₀ jika: α Nilai signifikansi (p-value) > 0,05 α Artinya: Tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel terikat. 15 36 37 74 77 81 108 111 116 37 BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data 4.1 1 Karakteristik Responden

Terkumpulnya data dalam temuan dijalankan melalui penyebaran kuesioner secara langsung menggunakan media Google Form. Kemudian, penyebaran Google Form kuesioner kepada karyawan yang dijadikan target responden pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi dilakukannya melalui media sosial WhatsApp dan datang langsung ke kementerian Desa. Dari penyebaran ini, kuesioner mendapatkan total responden sebanyak 61, yang mana memenuhi jumlah sampel yang dibutuhkan oleh penelitian, yakni 50 sampel berdasarkan perhitungan di bab sebelumnya. 5 83

Responden yang berkarakteristik dipisahkan dalam penelitian dengan didasari oleh jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan penghasilan per bulan. Dengan beberapa pengelompokkan, yaitu: Tabel 5 Karakteristik Jenis Kelamin Responden Jenis kelamin Frekuensi Presentase Pria 25 50.0 Wanita 25 50.0 Total 50 100.0 Sumber: Data diolah (2024) Menurut Tabel 5 ditunjukkan karakteristik didasari jenis kelamin, dapat diamati diatas tabel yaitu diisi dengan perbandingan responden yang sama rata, yakni responden pria sebanyak 25 orang dan responden wanita sebanyak 25 orang, yang di persentasekan masing-masing jenis

kelamin responden 50%. sehingga jumlah responden sebanyak 50 karyawan.

Yang artinya, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan

Transmigrasi memiliki total pekerja yang sama rata dalamnya. Tabel 6

Karakteristik Usia Responden Usia Frekuensi Presentase 21-30 17 34.0

31-40 15 30.0 41-50 18 36.0 Total 50 100.0 Sumber: Data diolah

(2024) Menurut tabel 6 karakteristik responden berdasarkan usia. Mampu

diamati tampilan persentase banyaknya pegawai berusia 41-50 sedikit lebih

banyak dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya. Responden berusia

41-50 tahun ditandai melalui banyak persen yaitu 36%, atau sebanyak 18

pegawai. Sedangkan responden berumur 21-30 tahun dengan total 17

pegawai. 38 Responden dengan usia 31-40 sebanyak 15 pegawai. Sehingga,

Kementerian Desa rata-rata pegawainya diklasifikasikan berasal dari Gen X.

Tabel 7 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden Pendidikan Frekuensi

Presentase SMA 6 12.0 S1 39 78.0 S2 5 10.0 S3 - - Total 50

100.0 Sumber: Data diolah (2024) Menurut tabel 7 ditampilkan pendidikan

terakhir responden. Dapat diamati data di atas menunjukkan bahwa

mayoritas responden ialah pekerja dengan latar belakang edukasi terakhir

sarjana, ditandai melalui jumlah kalkulasi persentase sebanyak 78%, atau

sebanyak 39 orang, sedangkan untuk SMA sebanyak 6 orang, dan jenjang

S2 sebanyak 5 orang. Dengan demikian Kementerian Desa, memiliki pegawai

yang berijazah Pendidikan terakhir S1. Tabel 8 Karakteristik Lamanya

Bekerja Responden Lama bekerja Frekuensi Presentase <2 Tahun 27 54.0

>2 Tahun 23 46.0 Total 50 100.0 Sumber: Data diolah (2024) Menurut

tabel 8 Menunjukkan karakteristik responden dengan dasar lama bekerja

karyawan di Kementerian Desa diamati dalam tabel bahwa mayoritas pegawai

yang telah bekerja selama <2 Tahun ditandai dengan jumlah kalkulasi

persentase sebanyak 54% atau 27 orang, sedangkan sisanya >2 Tahun yang

ditandai dengan nilai 46% atau sebanyak 23 orang. Berdasarkan data

tersebut, dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kemendes PDDT cukup loyal

terhadap pekerjaan pelayanan public ini, karena pengabdian tersebut

dilakukan cukup lama yakni >1 tahun bekerja. Tabel 9 Karakteristik

Pendapatan Perbulan Responden Pendapatan Frekuensi Presentas e < Rp.

1,000,000 - - Rp. 1,000,000 - Rp. 4,000,000 35 70.0 Rp. 4,000,000

- Rp. 8,000,000 15 30.0 > Rp. 8,000,000 - - Total 50 100.0

Sumber: Data diolah (2024) Menurut tabel 9 menunjukkan karakteristik reponden berdasarkan pendapatan perbulannya. Dapat diamati dalam tabel di mana sebagian besar responden mempunyai gaji dalam rentang Rp 1,000,000 – Rp 4.000.000 perbulannya dengan jumlah kalkulasi persentase sebanyak 70 % dan 35 orang. Sedangkan sisanya, bagi karyawan bergajikan Rp. 4,000,000 - Rp. 8,000,000 dengan jumlah 15 39 karyawan diikuti persentase 30%. Dengan demikian, Kementerian Desa, memiliki mayoritas pegawai yang berpenghasilan cukup sesuai dengan (UMP) DKI Jakarta 2024 yang besarnya sekitar Rp 5.067.381. Hal tersebut menunjukkan bahwa penghasilan pegawai cukup layak untuk memuhi kebutuhannya masing-masing.

15 58 4.1

4 9 15 23 24 32 37 47 56 58 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif Analisis

deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau sebuah deskripsi dari sebuah data yang bisa diamati dari nilai rata-rata, standar deviasi,

minimum, maksimum dari variabel bebas dan variabel terikat. 92 Penelitian ini

menggunakan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 poin untuk mengukur

tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner. Adapun

perhitungan rentang skor untuk interpretasi hasil analisis deskriptif

adalah sebagai berikut. $Rentang\ skor = (S$

$kor = (5 - 1) 5 Rentang\ skor$

$kor = 0.8$ Berdasarkan perhitungan di atas, didapatkan hasil rentang skor

sebesar 0.8 yang akan digunakan sebagai kriteria untuk menafsirkan

jawaban responden di setiap poin interval. Berikut adalah kategori skala

menggunakan rentang skor yang ada. maka jawaban responden dianggap

semakin bervariasi dan sebaliknya yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 10 Interval kelas pada analisis deskriptif Interval Kategori 1.00

- 1.80 Sangat tidak baik 1.80 - 2.60 Tidak baik 2.60 - 3.40 Cukup

baik 3.40 - 4.20 Baik 4.20 - 5.00 Sangat baik Sumber: Data diolah (2

024) Dapat dilihat pada tabel 10 diatas dipaparkan dalam bentuk nilai rata-rata dari variabel yang telah diperoleh pada keusioner penelitian. Hasil kuesioner yang merujuk pada 50 responden dengan perhitungan rata-rata (mean) dari variabel norma subjektif dengan menggunakan skala likert 1-5. Berikut tabel perhitungan dari hasil penelitian dari masing-masing variabel. Tabel 11 Uji Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan Karismatik Kode Gaya Kepemimpinan karismatik Frekuensi Mean Std. Deviati on Katego ri 1 2 3 4 5 GKK 1 Atasan saya seringkali menyampaikan visi yang inspiratif dan menantang 1 - 15 26 8 3,80 ,782 Baik GKK 2 Atasan saya mampu mengartikulasikan visi asosiasi secara jelas dan persuasif - 2 7 26 15 4,08 ,778 Baik GKK 3 Atasan saya selalu bersedia mengambil resiko pribadi, demi mencapai tujuan yang besar 1 5 8 23 13 3,84 ,997 Baik 40 GKK 4 Atasan saya, tidak pernah ragu untuk mencoba pendekatan Baru dan inovatif - 1 5 20 24 4,34 ,745 Sangat baik GKK 5 Atasan saya memiliki kepekaan terhadap perubahan di lingkungan internal asosiasi Perusahaan - 2 4 24 20 4,24 ,771 Sangat baik GKK 6 Atasan saya, mampu Beradaptasi dengan perubahan eksternal untuk menjaga Keberlanjutan asosiasi - - 8 29 13 4,10 ,647 Baik GKK 7 Atasan saya selalu Menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan personal karyawan. 2 2 9 14 23 4,08 1,085 Baik GKK 8 Atasan saya kerap kali memperhatikan kebutuhan dan aspirasi individu dalam tim 1 2 8 19 20 4,10 ,953 Baik Total 5 14 64 181 136 4,07 4,721

Sumber: Data diolah (2024) Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik (GKK) memiliki total nilai mean sebesar 4.07, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.07 dapat digambarkan bahwa responden cenderung memilih jawaban Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Karismatik. Nilai mean tertinggi adalah pernyataan GKK4 sebesar 4.34 terdapat pada pernyataan ke-4 dan nilai tersebut jauh dari standar deviasi 0,745, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S)

yang artinya, karyawan setuju bahwa atasan mempunyai pendekatan yang efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk item terkecil adalah indikator GKK1 dengan nilai 3,80 dan nilai standar deviasi 0,782 yaitu pernyataan Atasan saya seringkali menyampaikan visi yang inspiratif dan menantang, hal tersebut menyatakan bahwa jawaban dari reponden variatif Tabel 12 Uji Statistik Deskriptif Budaya Kerja Kode Budaya kerja Frekuensi Mean Std. Deviation Kategori 1 2 3 4 5 BK 1 Saya bisa menuntaskan pekerjaan sesuai dengan yang dikehendaki atasan 1 - 3 23 23 4,34 ,772 Sangat baik BK 2 Saya selalu mengecek kembali pekerjaan yang sudah dikerjakan untuk menghindari kesalahan 1 - 1 17 31 4,54 ,734 Sangat baik BK 3 Saya Menggunakan kemampuan sepenuhnya dalam menyelesaikan Pekerjaan 1 - - 21 28 4,50 ,707 Sangat baik BK 4 Saya selalu berusaha untuk mengoreksi setiap kesalahan dalam pekerjaan saya 1 1 2 18 28 4,42 ,835 Sangat baik BK 5 Saya menjunjung tinggi integritas dan profesionalisme dalam menyampaikan informasi, memastikan bahwa semua data yang saya berikan sesuai dengan kenyataan 1 - 3 21 25 4,38 ,780 Sangat baik BK 6 Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai - 4 9 17 20 4,06 ,956 Baik BK 7 Saya bisa memanfaatkan waktu - 1 4 23 22 4,32 ,713 Sangat 41 dengan baik dalam bekerja baik BK 8 Saya terbiasa Membuat schedule atau rencana kerja sebelum melakukan pekerjaan - 2 4 25 19 4,22 ,764 Sangat baik BK 9 Saya selalu Memastikan menggunakan alat pekerjaan dengan baik 1 - 2 26 21 4,32 ,741 Sangat baik BK 10 Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai dengan potensi yang saya dimiliki - 3 8 20 19 4,10 ,886 Baik Total 6 11 36 211 236 4,32 5,880

Sumber: Data diolah (2024) Tabel 12 menjelaskan hasil variabel Budaya Kerja (BK) mempunyai total angka mean sebesar 4.32, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.32 dapat digambarkan bahwa responden mayoritas menjawab dengan opsi Setuju (S) bagi tiap pernyataan untuk variabel Budaya Kerja Nilai mean tertinggi pada BK2 dengan angka 4.54 dengan hasil standar deviasi 0,734 , maka mampu dipahami penjelasan

responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) yang artinya, karyawan setuju bahwa selalu teliti pada setiap pekerjaan untuk menghindari kesalahan agar kinerja karyawan meningkat. Nilai mean terkecil terdapat pada bagian item pernyataan indicator BK 6 dengan jumlah 4,06 nilai mean tersebut memiliki pernyataan “Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai” hal ini terjadi karena dalam proses kerjanya di Kemendesa PDTT Budaya kerja yang diterapkan disana masih cenderung individualistic, karena rata-rata pegawai lebih fokus dengan urusan pekerjaannya masing-masing. Sehingga sikap terbuka ini tidak terlalu dirasakan antar pegawai di kemendesa PDTT. Yang kemudian saat dinilai melalui kuesioner, responden rata-rata memilih opsi tidak setuju dalam pernyataan tersebut, karena dirasa tidak sesuai dengan yang dirasakan oleh responden. Tabel 13 Uji Statistik Deskriptif Kinerja Pegawai 42 Sumber: Data diolah (2024) Tabel 13 tersebut menyatakan variabel Kinerja Pegawai (KP) dengan jumlah nilai mean sebesar 4.22, dapat dipahami jika rentang nilai diatas 4.22 dapat digambarkan yaitu responden mayoritas menjawab opsi Setuju (S) pada item-item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai angka rata-rata paling besar adalah 4.48 terdapat di pernyataan ke-2, sehingga dapat dipahami bahwa responden pun cenderung memilih jawaban Setuju (S) yang artinya, karyawan setuju bahwa selalu menghargai rekan kerja akan membuat lingkungan kerja terasa nyaman lebih harmonis dan produktif agar kinerja karyawan meningkat. Sedangkan berdasarkan nilai mean terkecil berada pada indicator KP 1 dengan jumlah mean sebesar 4,00 “Menurut saya atasan dan para karyawan sudah merencanakan program kerja dengan tepat”. Berdasarkan nilai mean yang kecil dibandingkan nilai mean yang lainnya dalam indicator KP, pernyataan tersebut kecil karena rata-rata responden memilih opsi tidak setuju.

4.1.3 Hasil Uji Validitas

43 Kode Kinerja pegawai Frekuensi Mean Std. Deviation Kategori 1 2 3 4 5 KP 1 Menurut saya atasan dan para karyawan sudah merencanakan program kerja dengan tepat - 3 9 23 15 4,00 ,857 Baik KP 2 Saya selalu melakukan penilaian hasil pekerjaan yang

sudah dikerjakan - 2 8 26 14 4,04 ,781 Baik KP 3 Program kerja yang ada selalu terlaksanakan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan - 2 3 28 17 4,20 ,728 Sangat baik KP 4 Saya mampu mencapai/melebihi Target - 1 5 27 17 4,20 ,700 Sangat baik KP 5 Saya selalu Datang tepat waktu ke kantor - 2 6 18 24 4,28 ,834 Sangat baik KP 6 Saya mampu menerjakan program kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan - 1 1 30 18 4,30 ,614 Sangat baik KP 7 Saya Mampu memaksimalkan pekerjaan menggunakan waktu dengan efektif dan efisien - 1 6 25 18 4,20 ,728 Sangat baik KP 8 Saya selalu merincikan pekerjaan yang harus dilakukan dengan tertata rapi - 1 2 26 21 4,34 ,658 Sangat baik KP 9 Saya Mampu berinovasi dalam menyelesaikan Pekerjaan 1 - 5 25 19 4,22 ,790 Sangat baik KP 10 Saya Mampu melakukan penilaian hasil kerja yang sudah saya lakukan dengan baik 1 2 3 22 22 4,24 ,894 Sangat baik KP 11 Saya merupakan pegawai yang selalu Menghargai rekan kerja - 1 2 19 28 4,48 ,677 Sangat baik KP 12 Saya setia pada perusahaan tempat saya bekerja sehingga saya akan memberikan kontribusi terbaik saya dengan melakukan Pekerjaan dengan baik 1 - 9 20 20 4,16 ,866 Baik Total 3 16 59 289 233 4,22 6,994 Menurut pernyataan atau instrumen dari pembentukan oleh peneliti terkait dua variabel X dengan satu variabel Y yang diuji dalam temuan, maka peneliti diharuskan melalui rangkaian pengujian alat ukur untuk membuktikan bahwa pernyataan atau instrumen yang dipakai dalam penelitian ini mempunyai keabsahan dan construct yang kuat sesuai dalam Metodologi Penelitian. Uji coba dilaksanakan selama dua hari, terhitung mulai dari tanggal 02 Mei 2024 sampai 04 Mei 2024 kepada 50 responden. Setelah peneliti melaksanakan uji coba maka tahap selanjutnya ialah melaksanakan pengolahan data untuk mendapatkan uji reliabilitas dan uji validitas menggunakan SPSS 26. Uji validitas dilaksanakan peneliti untuk mengetahui pernyataan atau instrumen yang menjelaskan tingkat an dari validnya sebuah instrumen. Sebuah instrumen berstatus valid memiliki validitas bernilai besar , maka di balik itu

ketika instrumen tidak valid mempunyai validitas bernilai kecil. Ketika angka mengarah ke atas Sig. 5% (0,05) dihasilkan angka melebihi kriteria sehingga data dapat dianggap valid atau ketika r hitung $>$ r tabel, variabel temuan dianggap valid sedangkan Jika r hitung $<$ r tabel, dianggap variabel temuan tidaklah valid. Sedangkan, uji reliabilitas dilaksanakan untuk memperoleh instrumen yang reliabel. Sebuah instrumen dapat absah dan reliabel merupakan syarat mutlak yang mesti dilakukan sebelum dilaksanakan pengambilan data responden dari penyebaran kuesioner atau angket. Standar dari uji validitas pada setiap instrumen yang baik ialah 0,05. Sedangkan, standar dari uji reliabilitas untuk setiap instrumen dapat dibidang reliabel jika memperoleh nilai Cronbach Alpha dengan angka melebihi 0,60. Berikut adalah hasil pengujian coba Validitas di mana diperoleh dari pengolahan data responden sebanyak 50 orang. Data penelitian yang diolah sejumlah 50 responden ($N = 50$) maka angka r tabel penelitian memiliki $df = 48$ yaitu 0.284. Pada tabel 14 penulis menyajikan hasil uji validitas bagi variabel gaya kepemimpinan karismatik. Tabel 14 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Karismatik Variabel Item kode R hitung R tabel keterangan Gaya Kepemimpinan Karismatik GKK 1,734 0.284 Valid GKK 2,704 0.284 Valid GKK 3,714 0.284 Valid GKK 4,772 0.284 Valid GKK 5,555 0.284 Valid GKK 6,522 0.284 Valid GKK 7,756 0.284 Valid GKK 8,763 0.284 Valid Sumber : Data Diolah (2024) Menurut teori ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan karismatik yang terdiri dari 8 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika r hitung $>$ r tabel sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk construct yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini. Selanjutnya adalah hasil uji validitas bagi variabel budaya kerja yang ada dalam tabel 15 seperti : Tabel 15 Uji Validitas Budaya kerja Variabel Item R hitung R tabel keterangan

REPORT #22003029

Budaya Kerja BK 1 ,816 0.284 Valid BK 2 ,731 0.284 Valid 44 BK 3 ,805 0.284 Valid BK 4 ,797 0.284 Valid BK 5 ,811 0.284 Valid BK 6 ,655 0.284 Valid BK 7 ,700 0.284 Valid BK 8 ,681 0.284 Valid BK 9 ,824 0.284 Valid BK 10 ,666 0.284 Valid Sumber : Data Diolah (2024) Berdasarkan teori yang ada pada variabel budaya kerja yang terdiri dari 10 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika r hitung $>$ r tabel sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk construct yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini. Selanjutnya adalah hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai yang ada pada tabel 16 berikut ini Tabel 16 Uji Validitas Kinerja pegawai Variabel Item R hitung R tabel keterangan Kinerja pegawai KP 1 ,684 0.284 Valid KP 2 ,809 0.284 Valid KP 3 ,771 0.284 Valid KP 4 ,710 0.284 Valid KP 5 ,692 0.284 Valid KP 6 ,760 0.284 Valid KP 7 ,819 0.284 Valid KP 8 ,788 0.284 Valid KP 9 ,826 0.284 Valid KP 10 ,797 0.284 Valid KP 11 ,746 0.284 Valid KP 12 ,794 0.284 Valid Sumber : Data Diolah (2024) Menurut teori yang ada pada variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 12 pernyataan. Penulis telah melakukan uji coba dengan subyek sebanyak 50 responden dan hasilnya bisa dilihat pada tabel di atas. Jika r hitung $>$ r tabel sebesar 0,284, maka variabel penelitian tersebut valid membentuk construct yang solid dan bagus karena memenuhi standar (Sugiyono, 2019). Namun berdasarkan hasil tabel tersebut tidak ada yang gugur pada penelitian ini. 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas Berikut merupakan hasil yang diperoleh dengan melakukan pengujian reliabilitas pada dua variabel yang diukur dan digunakan dalam penelitian ditunjukkan oleh tabel 17 berikut ini : Tabel 17 Uji Reliabilitas No . Variabel Koefisien Reliabilitas Keterangan 1. Gaya Kepemimpinan Karismatik 0,856 Reliabel 2. Budaya kerja 0,937 Reliabel 3. Kinerja pegawai 0,944 Reliabel Sumber : data

diolah (2024) 45 Berdasarkan hasil uji coba penelitian terhadap 50 responden, mendapatkan hasil reliabilitas untuk semua variabel yang diujikan sesuai dengan standar skala yang digunakan. Pada tabel 17 terlihat bahwa variabel kinerja pegawai menjadi instrumen yang paling reliabel diantara variabel lain. hal ini, karena koefisien reliabilitas mencapai 0,944. Sedangkan hasil yang terendah adalah variabel gaya kepemimpinan karismatik dengan hasil 0,856. Namun semua instrumen secara Metodologi Penelitian reliabel dan skala ini layak digunakan karena sebuah variabel dapat dianggap reliable ketika mendapatkan angka Cronbach Alp

36 42 100 a m 36 42 63 74 78 97 100 lebih 0,60 (Ghozali, 2021). .1.5 Hasil

Uji Asumsi Klasik 4.1.5.1 Uji Normalitas Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan membuktikan dari model regresi, data residual terdistribusi normal bisa diketahui melalui uji statistik Kolmogorov- Smirnov dengan angka Sig. > 0,05 berikut ini : Tabel 18 Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual N 50 Normal 8 12 26 30 31 44 55 59 74 arameters a,b Mean ,0000000 Std. Deviation 3,60027541 Most Extreme Differences Absolute ,103 Positive ,074 Negative -,103 Test Statistic ,103 Asymp. Sig. (2-tailed)

,200 c,d Monte Carlo Sig. (2- tailed) Sig. ,629 e 99% Confidence

Interval Lower Bound ,616 Upper Bound ,641 Sumber: Data yang diolah

(2024) Pada tabel 18 Pengujian Normalitas memperlihatkan pengujian dengan menyampaikan probabilitas signifikansi Monte Carlo sebesar 0,629 yang maan hasil dari nilai tersebut dinyatakan lebih besar dari ketentuan nilai

0,05 (Angka Probabilitas Signifikansi > 0,05). Kemudian bisa menyimpulkan secara keseluruhan dari kalkulasi data per variabel dinyatakan

berdistribusi normal. 4.1.5.2 Uji Multikolinieritas Pengujian multikolinieritas dimaksudkan dengan mengamati model regresi yang diperoleh terdapatnya

kesesuaian bagi variabel bebas yang tertulis gejala multikolinieritas atau tidak yang bisa diketahui melalui angka VIF (Varians Inflation

Factor) dengan Tolerance atau secara umum yaitu angka Tolerance <

0,10 atau VIF > 10, nilai itu menjelaskan adanya gejala

multikolinieritas, jila angka Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 sehingga

terbebas dari gejala multikolinearitas. 46 Tabel 19 Hasil Uji

Multikolinieritas Variabel Toleranc e VIF Keterangan Gaya kepemimpinan karismatik (X1) .621 1.610 Tidak Terjadi Multikolonieritas Budaya kerja (X2) .621 1.610 Tidak Terjadi Multikolonieritas a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Data yang diolah (2024) Menurut hasil dalam tabel 19, hasil hitungan angka tolerance ditunjukkan variabel independen memiliki angka tolerance $> 0,10$ dengan arti terbebas dari korelasi antar variabel bebas. Kemudian, hitungan dari angka VIF pun menghasilkan hal sama di mana variabel bebas tidak didapati mempunyai angka VIF < 10 . Dengan demikian dapat dipahami bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan karismatik dan budaya kerja tidak terjadi adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas. 4.1.5.3 Hasil Uji

Heteroskedastisitas Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan dengan mendapatkan adanya perbedaan dalam residual mencakup semua hasil amatan.

Uji heteroskedastisitas ini dapat diperoleh melalui penggunaan uji Glejser disajikan dalam tabel 20. Tabel 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel t Sig Keterangan Gaya kepemimpinan karismatik (X1) -1.231 .224 Tidak terjadi heteroskedastisitas Budaya kerja (X2) .694 .491 Tidak terjadi heteroskedastisitas a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Data yang diolah (2024) Gejala heteroskedastisitas ditunjukkan dalam meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika angka Sig. $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, lalu jika Sig. $< 0,05$ maka bisa dikatakan **31 52** terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa pada model regresi tidak teradi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena signifikansi variabel Gaya

kepemimpinan karismatik (X1) terhadap absolut residual sejumlah $0,224 > 0,05$, sedangkan signifikansi variabel Budaya kerja (X2) terhadap absolut residual sejumlah $0,491 > 0,05$. Sehingga mampu dikatakan variabel terse **42** ut

erbebas heteroskedastisitas. 4.1.6 Uji Hipotesis 4.1.6.1 Hasil Uji

Regresi Linear Berganda Analisis regresi dimaksudkan dalam pengamatan dari variabel bebas dan juga untuk mendapati pengaruh dari variabel **1 4 5 7 8 9 10 12 13 15**

18 22 23 25 28 29 30 36 38 42 46 49 50 51 52 54 55 57 62 65 76 81 88 99 bebas

terhadap variabel terikat. Tabel 21 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients a Model Unstandardized Coefficients Standardi ed Coefficients t

Sig. 47 B Std. Error Beta 1 (Constant) 9,847 3,968 2,481 ,017

Gaya kepemimpinan karismatik -,277 ,122 -,200 -2,279 ,027 Budaya

Kerja 1,154 ,104 ,970 11,042 ,000 a. Dependent Variable: Kinerja

Pegawai Sumber: Data yang diolah (2024) Menurut pengujian analisis

regresi berganda dalam tabel 21 didapati koefisien bagi variabel X1

= -0,277, X2 = 1,154 serta Constant dengan angka 9.847 maka didapat

kan model persamaan regresi adalah: $Y = 9.847 + -0,277 X1 + 1,154$

X2 + e Di mana: Y : kinerja pegawai a : konstanta X1 : ga

ya kepemimpinan kharismatik X2 : budaya kerja b1 : koefisien regresi

dari gaya kepemimpinan kharismatik b2 : koefisien regresi dari budaya

kerja e : error 1) Nilai α adalah nilai konstanta, yaitu angka

koefisien konstanta variabel Kinerja pegawai pada tabel adalah 9.847.

Hal ini menjelaskan bahwa ketika variabel X, yakni gaya kepemimpinan

karismatik (X1) dan budaya kerja (X2), bernilai nol atau tidak ada

perubahan, maka nilai konstanta Kinerja pegawai (Y) akan mempunyai nilai

sebesar 9.847. 2) Variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) memiliki

nilai yang negatif terhadap Kinerja pegawai (Y), dengan koefisien

regresi berangka -0,277. Berartikan, ketika variabel gaya kepemimpinan

karismatik meningkat hingga 1%, variabel Kinerja pegawai juga menurun

berangka -0.277 dengan asumsi tidak ada variabel lain yang diteliti

penelitian. 3) Variabel budaya kerja (X2) mempunyai nilai yang positif

terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien regresi berangka 1,154.

Berartikan, ketika variabel budaya kerja meningkat hingga 1%, variabel

kinerja pegawai juga meningkat berangka 1.154 dengan asumsi tidak ada

variabel lain yang diteliti penelitian. 4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi

(R²) Analisis koefisien determinan (R-squared) merupakan teknik statistik

dengan umum dipergunakan dalam pengukuran kekuatan asosiasi antar variabel

bebas dan variabel terikat dalam model regresi linier. Nilai koefisien

determinan menunjukkan besaran varian variabel terikat di mana mampu dijelaskan oleh va

1 4 7 10 12 13 18 22 25 26 28 30 31 32 36 39 45 48 49 62 63 100 106 variabel bebas secara bersama-sama. Tabel 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary Model

R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1,870 a

,757,747 3,518 48 a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya

kepemimpinan karismatik Sumber: Data yang diolah (2024) Berdasarkan

pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi dalam tabel 22,

diketahui angka Adjusted R^2 adalah sebesar 0.747, sehingga dapat

dinyatakan pengaruh variabel gaya kepemimpinan karismatik (X_1) dengan

budaya kerja (X_2), dengan bersamaan terhadap variabel Kinerja pegawai

(Y) yaitu sebesar 74.7%. Maka dari itu, gaya kepemimpinan karismatik

dan budaya kerja hanya berpengaruh sebesar 74.7% terhadap kinerja

pegawai, kemudian 25.3% lainnya dipengaruhi oleh 3 4 10 14 25 46 59 78 94 variabel

di luar penelitian. 4.1.6.3 Uji Simultan (Uji f) Penelitian menerapkan

uji F dalam mengetahui pengaruh variabel bebas secara si ultan terhadap variabel

terikat. Dilakukannya uji melalui perbandingan angka F hitung yang ada

pada tabel hasil SPSS angka F tabel. Nilai F tabel didapatkan

melalui persamaan $k ; n-k$ dan pad 40 kolom t dengan probabilitas 5%. Jumlah

sampel dan variabel bebas dalam penelitian berjumlah 50 sampel dengan 2 variabel beb

s, maka persamaannya menjadi $2 ; 50 - 2 = 2 ; 48$. Berdasarka

n persamaan tersebut, diperoleh nilai F tabel untuk DF_1 kolom ke-2 da 66 DF_2 baris

ke-48 sebesar 3.191. Setiap variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh

simultan terhadap variabel terikat apabila nilai signifikansi di bawah

0.05 (Sig. < 0.05) atau nilai F hitung lebih besar d 29 75 ri F tabel (F

hitung > F tabel). Tabel 23 Hasil Uji Simultan (F) ANOVA a Model

Sum of Squares df Mean Square F Sig. 1 Regression 1815,535 2

907,768 73,34 7,000 b Residual 581,685 47 12,376 Total 2397,220 49 a. Depen ent

Variable: Kinerja Pegawai b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya

kepemimpinan karismatik Sumber: Data yang diolah (2024) Menurut perolehan

uji yang disajikan tabel 23 bisa diketahui bagian angka F hitung

sejumlah 73,347 > F tabel sejumlah 3.191 bernilai signifikansi Sig.

0,000 b , jadi dinyatakan angka Sig. di bawah 0,05 sehingga Hipotesis diterima. Maka mampu diambil kesimpulan yang menjelaskan variabel gaya kepemimpinan karismatik (X1) dengan budaya kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). 4.1.6.4 Uji parsial (Uji t) Melalui penelitian menerapkan uji T dapat diketahui pengaruhnya dari setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Pengujian dilaksanakan menggunakan perbandingan nilai T hitung yang ada pada tabel output SPSS dengan nilai T tabel. Nilai T tabel mendapatkan persamaan $\alpha/2; n-k-1$. Jumlah sampel dan variabel bebas milik penelitian adalah 50 sampel dan 2 variabel bebas, maka persamaannya menjadi $0.05/2; 50-2-1$. Berdasarkan 49 persamaan, diperoleh nilai T tabel dengan angka 2.013. setiap variabel bebas dinyatakan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat apabila angka signifikan di bawah 0.05 (Sig < 0.05) dengan angka T hitung meleb

1 5 8 9 10 12 13 18 22 27 28 39 42 45 57 63 102 hi T tabel (T hitung > T tabel). Tabel 24 Hasil Uji Parsial (T) Coefficients a Model Unstandardized Coefficient

27 Stand rdized Coefficients t Sig.B Std. Error Beta 1 (Constant) 9,847 3,968 2,481 ,017 Gaya kepemimpinan karismatik -,277 ,122 -,200 -2,279 ,027 Budaya Kerja 1,154 ,104 ,970 11,042 ,000 a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Sumber: Data yang diolah (2024) Penjelasan analisis uji t akan disampaikan setelah interpretasi tabel 24 di mana diketahui t tabel dengan perhitungan Sig. $0,05/2 = 0,025$ diikuti distribusi $t = n-k-1$ dengan hasil $50-2-1 = 47$. Dapat dipahami t tabel dengan signifikansi sebesar 0,025 dalam sampel nilai = 47, sehingga dapat diperoleh t tabel ialah 2.013. Berdasarkan hasil analisis uji t diatas dapat dipahami bahwa hasil uji t memberikan hasil yang berbeda-beda dari setiap variabel nya. Berikut hasil uji t : 1) Gaya kepemimpinan karismatik (X1) Hipotesis variabel Gaya kepemimpinan karismatik Ha 1 : Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Ho 1 : Gaya kepemimpinan karismatik tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Hasil uji t untuk variabel Gaya kepemimpinan karismatik (X1)

diperoleh hasil t hitung sejumlah $-2,279 < t$ tabel sejumlah 2.013 dengan Sig. berangka 0,027. Angka Sig. di bawah 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka H_1 mempunyai arti variabel Gaya kepemimpinan karismatik secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. 2) Budaya kerja (X_2) Hipotesis variabel Gaya kepemimpinan karismatik H_1 : Budaya kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai H_0 1 : Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Hasil uji t untuk variabel Budaya kerja (X_1) diperoleh hasil t hitung sejumlah $11,042 > t$ tabel sejumlah 2.013 dengan Sig. berangka 0,000. Angka Sig. di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_1 mempunyai arti variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 4.2 Pembahasan 50 Menurut perolehan terjalankannya analisis regresi pada penelitian, bisa dijelaskan pembahasan berikut ini: 4.2.1 Pengaruh gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil uji t atau nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan karismatik (X_1) diperoleh hasil t hitung sejumlah $-2,279 < t$ tabel sejumlah 2.013 dengan signifikansi sebesar 0,027 b. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,027 < 0,05$) maka dengan demikian hal tersebut mempunyai arti bahwa variabel gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut ditegaskan bahwasannya, semakin meningkat gaya kepemimpinan karismatik maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Hal itu bukan berarti bertentangan dengan pendapat Maharani et al., (2019) yang mengemukakan bahwa kesanggupan seorang pemimpin dengan sifat heroic apabila berkemampuan mempelajari berbagai perbuatan. Teori perihal pemimpin dengan gaya karismatik didapati sudah dituntun dalam mempelajari indentifikasi perbuatan di mana dapat memisahkan seorang pemimpin berkarisma dengan kurang berkarisma. Namun pada kenyataannya tidak ditemukan pengaruh kepemimpinan karismatik yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini terjadi karena kurang memperhatikan pendapat sekitar atau gaya manajemen yang membuat kurang efektif, kurang

memperhatikan orang lain, kurang melayani, Mentolerir kinerja yang buruk dan standar yang rendah atau mengacuhkan dan menghindari selain itu seorang pemimpin kurang memberikan contoh dan teladan dalam berperilaku atau menjadi role model bagi pegawai yang dipimpin. Pemimpin karismatik cenderung menjadi pusat perhatian dan keputusan, yang menyebabkan ketergantungan tinggi dari pegawai. Ketergantungan ini mengurangi inisiatif dan kemandirian pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Dan juga seringkali menetapkan target yang sangat tinggi dan ekspektasi yang tidak realistis. Meskipun ini bisa memotivasi beberapa pegawai, dalam banyak kasus, hal ini menyebabkan stres dan kelelahan. Selain itu juga, Gaya kepemimpinan karismatik sering kali berfokus pada inspirasi dan visi jangka panjang, tetapi mungkin mengabaikan kebutuhan operasional sehari-hari dan sistem pendukung yang memadai (Aldian, 2019). Sehingga akibatnya, dalam menjalankan prosesnya di instansi Kementerian Desa, menyebabkan banyak pegawai yang merasa kurang percaya diri dalam mengambil keputusan tanpa persetujuan langsung dari atasan karismatik mereka. Hal ini menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan penurunan produktivitas secara keseluruhan. Dan, beberapa program yang dipimpin oleh pemimpin karismatik gagal mencapai target karena ekspektasi yang terlalu tinggi, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan motivasi pegawai. Pegawai di Kemendes PDDT melaporkan bahwa meskipun terinspirasi oleh visi besar pemimpin, mereka merasa frustrasi karena kurangnya sumber daya dan dukungan operasional yang dibutuhkan untuk mewujudkan visi tersebut. Selain hal itu, Menurut Lianus (2023) Kementerian sering kali berada di bawah tekanan politik yang kuat dan perlu mematuhi agenda-agenda politik tertentu. Kepemimpinan karismatik mungkin tidak memiliki ruang yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung karena banyak keputusan yang diambil berdasarkan pertimbangan politik. Kebijakan dan prioritas yang sering berubah sesuai dengan pemerintahan yang berkuasa dapat menyebabkan ketidakstabilan yang membuat sulit bagi kepemimpinan karismatik untuk mempertahankan pengaruhnya dalam

jangka panjang. 51 Penelitian memiliki opini sama dan konsisten disusun Maharani et al., (2019) dengan panyampaian tidak didapati pengaruh dalam gaya kepemimpinan karismatik terhadap kinerja karyawan. 4.2.2 Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai Menurut perolehan pengujian t atau nilai signifikansi bagi variabel budaya kerja (X1) diperoleh hasil t hitung sejumlah 11,042 > t tabel sejumlah 2.013 dengan Sig. dengan angka 0,000 b . Angka Sig. di bawah 0,05 (0,027 < 0,05) maka H_{a1} mempunyai arti budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya semakin meningkat budaya kerja akan meningkat pun kinerja pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Pengaruh dapat menyatakan tingginya tingkat kondusif budaya kerja para pekerja diterapkan melalui pelaksanaan kegiatan penugasan berartikan meningkatnya perfroma milik pekerja. (Sari et al., 2022) Dalam aktivitasnya di Kementerian, Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan memberikan rasa dihargai cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja sangat baik. Kepuasan kerja baik memiliki hubungan erat dengan peningkatan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Di kementerian, di mana tugas-tugas administratif dan proyek-proyek pembangunan membutuhkan kerja sama antar divisi, budaya kerja yang mendukung kolaborasi dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan terhadap tugas mereka. Mengingat kompleksitas dan tantangan yang dihadapi oleh kementerian dalam melaksanakan tugasnya, pengurangan stres dan konflik melalui budaya kerja yang baik sangat penting untuk menjaga produktivitas **105** an kualitas kerja (Didik, 2019). Budaya kerja yang mendorong komunikasi terbuka dan transparan membantu pegawai merasa lebih terlibat dan dihargai. Komunikasi yang baik juga meningkatkan kolaborasi dan pemecahan masalah secara efektif, dengan demikian, menciptakan budaya yang berprinsip kepada menghargai kontribusi pegawai melalui sistem pengakuan dan penghargaan yang adil meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Beberapa instansi pelayanan public ada yang yang mendukung dan memberlakukan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai dapat meningkatkan

kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai. Budaya kerja yang mendukung pengembangan profesional melalui pelatihan dan program pengembangan karir membantu pegawai merasa dihargai dan diberdayakan untuk berkembang (Sukartini & Gaol, 2022). Selain itu Afianty & Rosdiana (2023) menekankan pentingnya kerjasama antar rekan kerja melalui berbagi informasi secara terbuka. Budaya kerja yang ideal, menurutnya, adat yang selalu menghormati serta melengkapi. Pernyataan tersebut penting karena asosiasi biasanya terdiri dari individu dengan latar belakang beragam, termasuk budaya, ras, agama, tradisi, dan suku. Dalam implementasinya, Kementerian Desa, pegawai melaporkan bahwa adanya saluran komunikasi yang terbuka dengan atasan dan rekan kerja memudahkan mereka dalam berbagi ide dan menyelesaikan masalah dengan cepat. Hal ini meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas output. Program penghargaan bulanan di Kemendes PDTT bagi pegawai yang berprestasi mendorong semangat kompetitif yang sehat dan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kemendes PDTT menerapkan kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan cuti yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan, yang diakui pegawai sebagai alasan penting dalam peningkatan kepuasan kerja serta produktivitas. Kemendes PDTT secara rutin mengadakan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan 52 keterampilan pegawai, yang secara signifikan berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan kinerja individu. Penelitian memiliki opini sama dan konsisten disusun Hadju & Adam (2019) yang menyampaikan di mana didapati relasi dari budaya asosiasi terhadap kinerja pegawai. 4.3 Implikasi Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat dihasilkan fakta budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini merujuk pada tabel statistik deskriptif pada frekuensi budaya kerja, yang menghasilkan nilai budaya kerja dengan nilai mean yang rendah yakni 4,06. Nilai tersebut diketahui melalui nilai rata-rata penyampaian responden dalam penelitian variabel budaya kerja pada pernyataan ke 6 yang berbunyi “Saya Bersikap terbuka kepada semua pegawai” namun pada kenyataannya hasil jawaban responden itu

paling rendah dari beberapa pernyataan yang diajukan yang artinya masih banyak pegawai yang belum bersifat terbuka sesama rekan kerja di Kementerian desa. Dengan demikian implikasi dari budaya kerja berdasarkan pemahaman diatas untuk meningkatkan keterbukaan pegawai ialah dengan membangun kepercayaan pada tim atau pegawai yakni dengan cara saling memberikan informasi satu sama lain, saling memberikan apresiasi untuk performa yang sudah dilakukan pegawai dan juga menjalin komunikasi yang baik sesama pegawai. Selain itu diluar aktivitas jam kerja saling melakukan aktivitas fisik yang menciptakan kegiatan yang menyenangkan. Kemudian cara yang dilakukan untuk melakukan hal yang disebutkan diatas untuk menciptakan keterbukaan sesama pegawai dengan melakukan kegiatan outing, outbound dan gathering. Karena dengan melakukan kegiatan tersebut dapat mempererat keakraban, sebagai wadah melepas stress satu sama lain, saling peduli antar pegawai, memotivasi karyawan untuk bekerja sama. Dengan hal tersebut yang dilakukan akan berdampak pada kementerian desa yakni, meningkatnya team building, membuat inovasi yang dimiliki pegawai dapat tersalurkan, mempermudah memahami karakter antar pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai pada khususnya.

53 BAB V PENUTUP 5.1 kesimpulan Penelitian dilaksanakan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Karismatik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi, maka peneliti dapat menarik simpulan berikut ini: 1) Gaya kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Desa. 2) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

5.2 Saran Menurut perolehan temuan oleh penulis, dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu:

5.2.1 Bagi Kementerian Desa 1) Peneliti menyarankan untuk Menerapkan sistem penghargaan bagi pemimpin dan tim yang berhasil menerapkan pendekatan baru dan inovatif yang terbukti efektif di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. 2) Peneliti menyarankan untuk memberlakukan protokol dan prosedur untuk pemeriksaan ganda setiap pekerjaan penting untuk memastikan

akurasi dan mengurangi kesalahan. Dan Mengadakan pelatihan untuk pegawai mengenai teknik-teknik pengecekan pekerjaan, seperti metode revisi, peer review, dan penggunaan checklist. 3) Kemudian, peneliti menyarankan untuk meningkatkan skema komunikasi dan kolaborasi. Dengan memperkuat komunikasi antara pimpinan dan pegawai untuk memastikan adanya pemahaman yang jelas tentang tujuan asosiasi, output, dan timbal balik yang konstruktif sangatlah penting untuk dilakukan. Selain itu, Kolaborasi kerja tim antar pegawai juga dinilai penting direalisasikan untuk menciptakan sinergi yang positif dan meningkatkan produktivitas.

5.2.2 Bagi Peneliti

Selanjutnya 1) Peneliti menyarankan untuk menggunakan berbagai variabel terbaru di mana telah disesuaikan memakai fenomena terkini dengan masyarakat maupun dalam ruang lingkup instansi pelayanan publik. 2) Selanjutnya, Peneliti menyarankan untuk menggunakan model penelitian bervariasi, baik dengan menggunakan model intervening maupun moderasi. agar hasil akhir dari penelitian mampu untuk mengungkapkan hasil yang lebih mendalam dan beragam. 3) Kemudian, Peneliti harap bahwa melalui temuan mampu dijadikan acuan bagi penelitian berikutnya, karena temuan terdapat hasil hipotesis yang tidak berpengaruh, maka peneliti menyarankan dimanfaatkannya temuan menjadi acuan research gap pada pene



REPORT #22003029

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.69% repository.umsu.ac.id	●
	http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19383/1/Skripsi%20Am...	
INTERNET SOURCE		
2.	0.59% core.ac.uk	●
	https://core.ac.uk/download/pdf/11718189.pdf	
INTERNET SOURCE		
3.	0.57% jurnal.stiekma.ac.id	●
	https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/138/112	
INTERNET SOURCE		
4.	0.45% repository.umi.ac.id	●
	http://repository.umi.ac.id/bitstream/handle/123456789/11884/8.BAB%20IV.pd...	
INTERNET SOURCE		
5.	0.44% repo.undiksha.ac.id	●
	https://repo.undiksha.ac.id/5166/8/1617051139-BAB%204%20HASIL%20DAN%2...	
INTERNET SOURCE		
6.	0.43% repository.unhas.ac.id	●
	http://repository.unhas.ac.id/16277/2/A012182044_tesis_27-04-2022%201-2.pdf	
INTERNET SOURCE		
7.	0.42% eprints.umsb.ac.id	●
	http://eprints.umsb.ac.id/544/1/SKRIPSI%20DINDA.pdf	
INTERNET SOURCE		
8.	0.4% repository.bsi.ac.id	●
	https://repository.bsi.ac.id/repo/files/377678/download/File_12-Bab-IV-Hasil-Pe...	
INTERNET SOURCE		
9.	0.36% repository.unja.ac.id	●
	https://repository.unja.ac.id/28766/5/BAB%20V.pdf	



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
10. 0.35%	repository.undaris.ac.id http://repository.undaris.ac.id/id/eprint/1411/2/SKRIPSI%20FULL%20_Tekun%2..	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.34%	dinastirev.org https://dinastirev.org/JIMT/article/download/1544/927	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.34%	ejournal.upbatam.ac.id https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/26...	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.33%	ojs.polmed.ac.id https://ojs.polmed.ac.id/index.php/KONSEP2021/article/download/902/416/2826	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.32%	eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3859/1/15.0101.0111_COVER_BAB%20I_BAB%20II...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.32%	repository.widyatama.ac.id https://repository.widyatama.ac.id/server/api/core/bitstreams/3b2f85ce-af51-47..	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.31%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/6008/4/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.3%	accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/06/memahami-uji-multikolinearitas-dala..	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.3%	journal.laaroiba.ac.id https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/download/3893/2837/	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.29%	journal.idei.or.id https://journal.idei.or.id/jeb/article/view/4	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.29%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/158377-ID-pengaruh-gaya-kepemi...	●



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
21.	0.28% www.academia.edu	●
	https://www.academia.edu/74926077/Pengaruh_Net_Profit_Margin_Debt_to_E...	
INTERNET SOURCE		
22.	0.28% www.univ-tridinanti.ac.id	●
	http://www.univ-tridinanti.ac.id/karyailmiahdosen/berkas/YUNIDAR%20ERLINA...	
INTERNET SOURCE		
23.	0.27% ejournal.unitomo.ac.id	●
	https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/fe/article/view/3002/1270	
INTERNET SOURCE		
24.	0.27% e-journal.uajy.ac.id	●
	http://e-journal.uajy.ac.id/22623/4/15%2004%20322269.pdf	
INTERNET SOURCE		
25.	0.27% digilib.uns.ac.id	●
	https://digilib.uns.ac.id/dokumen/download/42115/MTQxNzMy/Pengaruh-Ekuit...	
INTERNET SOURCE		
26.	0.26% jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id	●
	http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/5803/5848..	
INTERNET SOURCE		
27.	0.26% tambara.e-journal.id	●
	https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/download/79/62/	
INTERNET SOURCE		
28.	0.25% jiss.publikasiindonesia.id	●
	https://jiss.publikasiindonesia.id/index.php/jiss/article/download/554/988/6383	
INTERNET SOURCE		
29.	0.25% digilib.esaunggul.ac.id	●
	https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2563-T000000129%20Utami%..	
INTERNET SOURCE		
30.	0.25% ejournal.unsrat.ac.id	●
	https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/decartesian/article/download/9211/8..	
INTERNET SOURCE		
31.	0.25% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/10158/05.%204%20bab%2..	



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
32. 0.25%	repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/14824/5/13.30.0253%20Mega%20Ayu%20Setyo%2...	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.24%	jurnal.univpgri-palembang.ac.id https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/download..	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.24%	e-journal.iyb.ac.id https://e-journal.iyb.ac.id/index.php/gemakampus/article/download/212/193/	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.24%	ejournal.undip.ac.id https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jspi/article/download/13991/10585	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.24%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6325/5/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.24%	lib.unnes.ac.id http://lib.unnes.ac.id/6482/1/8234.pdf	●
INTERNET SOURCE		
38. 0.23%	www.slideshare.net https://www.slideshare.net/slideshow/analisis-regresi-berganda/41454280	●
INTERNET SOURCE		
39. 0.23%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/40256/36289	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.22%	repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=20575&bid=10596	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.22%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.22%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6105/11/BAB%20IV.pdf	● ●



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
43.	0.21% journal.laaroiba.ac.id https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/alkharaj/article/download/3675/2851/	●
INTERNET SOURCE		
44.	0.21% repository.umy.ac.id http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/11669/l.BAB%20V.pdf?..	●
INTERNET SOURCE		
45.	0.2% repository.unibi.ac.id http://repository.unibi.ac.id/584/4/Daftar%20Pustaka.pdf	●
INTERNET SOURCE		
46.	0.2% ejurnal.stie-portnumbay.ac.id https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/download/122/106/...	●
INTERNET SOURCE		
47.	0.2% kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/15818/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
48.	0.2% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2015/B.111.15.0240/B.111.15.0240-0..	●
INTERNET SOURCE		
49.	0.19% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/296478426.pdf	●
INTERNET SOURCE		
50.	0.19% repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/883/5/17.%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
51.	0.19% arpusda.semarangkota.go.id https://arpusda.semarangkota.go.id/uploads/data_karya_ilmiah/202206091429...	●
INTERNET SOURCE		
52.	0.19% repository.iainpare.ac.id https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2488/4/16.2300.083%20BAB%204.pdf	●
INTERNET SOURCE		
53.	0.19% eprintslib.ummgl.ac.id http://eprintslib.ummgl.ac.id/3863/1/REVISIBP2_18.0101.0112_COVER_BABI_BA...	●



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
54. 0.19%	journal.upy.ac.id https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/4280/2682	●
INTERNET SOURCE		
55. 0.18%	dspace.uui.ac.id https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/14085/BAB%20IV%20PDF...	●
INTERNET SOURCE		
56. 0.18%	kc.umn.ac.id https://kc.umn.ac.id/id/eprint/25199/5/BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.18%	accounting.binus.ac.id https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-analisis-regresi-linear-be...	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.18%	eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B21A/2014/B.231.14.0525/B.231.14.0525-0..	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.18%	openjournal.unpam.ac.id https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/article/download/40488/19060..	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.18%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/63387/1/200501110003.pdf	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.17%	jurnal.fe.unram.ac.id https://jurnal.fe.unram.ac.id/index.php/oportunitas/article/view/491	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.17%	eprints.umk.ac.id https://eprints.umk.ac.id/1798/4/BAB_4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.17%	etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/1586/8/11520093_Bab_4.pdf	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.17%	e-journal.unmas.ac.id https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/2710/2095/6202	●



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
65.	0.17% journal-laaroiba.com	●
	https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/download/2148/2024	
INTERNET SOURCE		
66.	0.16% repository.stei.ac.id	●
	http://repository.stei.ac.id/4368/4/BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
67.	0.16% ejournal.unsrat.ac.id	●
	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/download/21077/20788	
INTERNET SOURCE		
68.	0.16% ppjp.ulm.ac.id	●
	https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/download...	
INTERNET SOURCE		
69.	0.16% repository.unpas.ac.id	●
	http://repository.unpas.ac.id/32782/4/Bab%203.pdf	
INTERNET SOURCE		
70.	0.16% repository.ub.ac.id	●
	http://repository.ub.ac.id/165816/1/Fanny%20Zulida%20Isnaini.pdf	
INTERNET SOURCE		
71.	0.16% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6151/10/10.%20BAB%20III.pdf	
INTERNET SOURCE		
72.	0.15% www.nestle.co.id	●
	https://www.nestle.co.id/kisah/pengertian-dan-jenis-budaya-kerja	
INTERNET SOURCE		
73.	0.15% repository.umsu.ac.id	●
	http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/16734	
INTERNET SOURCE		
74.	0.15% erepository.uwks.ac.id	●
	https://erepository.uwks.ac.id/4356/7/bab%204.pdf	
INTERNET SOURCE		
75.	0.15% eprints.upj.ac.id	●
	https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6267/11/11.%20BAB%20IV.pdf	



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
76.	0.15% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/18835/5/14.M1.0087%20EUNIKE%20VERONICA%20...	
INTERNET SOURCE		
77.	0.15% repository.umsu.ac.id	●
	http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/17009/Aditya Ryanda...	
INTERNET SOURCE		
78.	0.14% repo-dosen.ulm.ac.id	●
	https://repo-dosen.ulm.ac.id/bitstream/handle/123456789/19941/6.%20Analisis...	
INTERNET SOURCE		
79.	0.14% jurnaluniv45sby.ac.id	●
	https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/download/2243/1791/63...	
INTERNET SOURCE		
80.	0.14% repository.unika.ac.id	●
	http://repository.unika.ac.id/15273/5/13.60.0183%20Cornelia%20Erviana%20Pr...	
INTERNET SOURCE		
81.	0.14% repository.unbari.ac.id	●
	http://repository.unbari.ac.id/937/1/Randi%20DP%20FE.pdf	
INTERNET SOURCE		
82.	0.13% dspace.uui.ac.id	●
	https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/919/05.4%20bab%204.pdf...	
INTERNET SOURCE		
83.	0.13% eprints.untirta.ac.id	●
	https://eprints.untirta.ac.id/19660/6/Meliawati_5551180107_04.pdf	
INTERNET SOURCE		
84.	0.13% updesa.com	●
	https://updesa.com/cara-cek-status-idm-desa/	
INTERNET SOURCE		
85.	0.13% ojs3.unpatti.ac.id	●
	https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/barekeng/article/download/1872/2194/	
INTERNET SOURCE		
86.	0.12% jurnal.ibik.ac.id	●
	https://jurnal.ibik.ac.id/index.php/jimkes/article/download/400/365/1244	



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE		
87. 0.12%	jurnal.umsu.ac.id https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/18161	●
INTERNET SOURCE		
88. 0.12%	repository.uir.ac.id https://repository.uir.ac.id/10686/1/175210791.pdf	●
INTERNET SOURCE		
89. 0.12%	jom.umri.ac.id https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/download/283/35/774	●
INTERNET SOURCE		
90. 0.11%	media.neliti.com https://media.neliti.com/media/publications/83905-ID-analisa-pengaruh-komitm.	●
INTERNET SOURCE		
91. 0.11%	jipred.org https://jipred.org/index.php/JSE/article/download/356/250/	● ●
INTERNET SOURCE		
92. 0.11%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9179/3/BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
93. 0.1%	www.djkn.kemenkeu.go.id https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/12980/Zona-Integritas-menuju-W.	●
INTERNET SOURCE		
94. 0.1%	eprints.uny.ac.id https://eprints.uny.ac.id/19845/4/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
95. 0.1%	perpustakaan.pancabudi.ac.id https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19901_3_BAB_III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
96. 0.1%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7854/10/Bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
97. 0.1%	repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/64720/1/REVI%20BU..	●



REPORT #22003029

INTERNET SOURCE

98. **0.09%** journal.bappenas.go.id

<https://journal.bappenas.go.id/index.php/jpp/article/view/459>



INTERNET SOURCE

99. **0.09%** accounting.binus.ac.id

<https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-t-dalam-regresi-linear/>



100.

INTERNET SOURCE

0.09% repository.unika.ac.id

<http://repository.unika.ac.id/15252/5/13.60.0065%20Margareta%20Kartiningtya...>



101.

INTERNET SOURCE

0.09% ojs.unsiq.ac.id

<https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/arkana/article/download/2746/1773/>



102.

INTERNET SOURCE

0.08% pasca-umi.ac.id

<https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/download/805/843/3372>



103.

INTERNET SOURCE

0.08% elibrary.unikom.ac.id

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/8171/7/UNIKOM_Nola%20Agustin_9.BAB...



104.

INTERNET SOURCE

0.08% www.shell.co.id

https://www.shell.co.id/in_id/konsumen-bisnis/shell-fleet-card/efisiensi-biaya-p..



105.

INTERNET SOURCE

0.08% repository.unpam.ac.id

<https://repository.unpam.ac.id/11288/1/Buku%20Pengembangan%20SDM.pdf>



106.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.bakrie.ac.id





107.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.jimfeb.ub.ac.id

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/6412>

109.

INTERNET SOURCE

0.07% repository.unja.ac.id

<https://repository.unja.ac.id/56845/6/20230924143002php27Abmq%20%281%2...>

<https://pps.unikama.ac.id/wp-content/uploads/sites/9/2022/11/Pedoman-Tesis...>

110.

INTERNET SOURCE

0.06% jimfeb.ub.ac.id

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/1413/1303>

111.

INTERNET SOURCE

0.06% repository.univ-tridianti.ac.id

<http://repository.univ-tridianti.ac.id/6428/6/BAB%20I%20Arinda.pdf>

112.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.pelitabangsa.ac.id

https://repository.pelitabangsa.ac.id/972/8/JURNAL_INTAN_SOLIHATIN.pdf

113.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.usahidsolo.ac.id

http://repository.usahidsolo.ac.id/657/6/BAB_3.pdf

114.

INTERNET SOURCE

0.05% repository.stiedewantara.ac.id

<http://repository.stiedewantara.ac.id/2504/14/BAB%20III.pdf>

115.

INTERNET SOURCE

0.05% ejournal.unsrat.ac.id

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/33535/31736>

116.

INTERNET SOURCE

0.04% fliphtml5.com

https://fliphtml5.com/xzfd/dwkz/TESIS_103218120028_FADIL_BRAIN_INTENS_...

117.

INTERNET SOURCE

0.04% eprints.kwikkiangie.ac.id

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/945/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN.p...>



118.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.upm.ac.id

<http://repository.upm.ac.id/4039/6/BAB%20III%20IDHA%20ZULZILATUL.pdf>



119.

INTERNET SOURCE

0.02% repository.unpas.ac.id

http://repository.unpas.ac.id/5954/5/06_BAB%203%20bismillah_FINISH_OK%20..

