

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Basil Mahmud dan Choong, Yap Voon. *Impact of Transformational leadership style, organizational innovation on company performance in Saudi Arabia*. Webology, ISSN: 1735-188X, Vol.19, No.2, 2022.

Bejo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Dwiyanto, Agus, dkk. *Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia*. Yogyakarta: PSKK UGM, 2002.

Garad, Askar, et al, 2022. *The Relationship Between Transformational Leadership, Improving Employee's Performance and the Raising Efficiency Organizations*. Management and Production Engineering Review. Vol.13, No.2, June 2022.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2016.

Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010.

Hessel Nogi S. Tangkilisan. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo. 2005.

H, Mintzberg. *Tracking Strategies: Toward A General Theory of Strategy Formation*. New York, NY: Oxford University Press, 2009.

Mujiarsih, Endah dan Sutrisno. *Persepsi Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Gaya Kepemimpinan Transaksional dan*

Pengaruhnya Terhadap Upaya Extra (extra effort) Pegawai Dinas Kesehatan Kota (DKK) Semarang, Salatiga, dan Kabupaten Semarang di Ungaran. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Edisi September 2003.

Keban, Yeremias. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media. 2004.

Khan, Hira, et al, 2020. *Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model*. Future Business Journal, Lahore, Pakistan, Vol.6, No.40, 2020.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Laporan Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan*. Jakarta: Kemendikbudristek, 2021.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Laporan Direktorat Jenderal Kebudayaan*. Jakarta: Kemendikbudristek, 2020.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Kebudayaan*. Jakarta: Kemendikbudristek, 2021.

Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Kebudayaan*. Jakarta: Kemendikbudristek, 2022.

Lensufiie, Tikno. *Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga. 2010.

Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN. 2005.

Mohyi, Achmad. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press. 2013.

Pardede, Ratlan dan Manurung, Renhard. *Analisis Jalur (Path Analysis): Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta. 2014.

Peter G Northouse. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks. 2013.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga. 2010.

Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. *Teori Organisasi Struktur, Desain dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Arcan. 2011.

Robbins, Stephen P, Alih Bahasa Jusuf Udaya. *Teori Organisasi: Stuktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Arcan. 1994.

Robbins, Stephen P dan Judge A. Timothy. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat. 2017.

Sekaran, Uma. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.

Sinambela, Lijan P. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.

_____. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi, dan Ilmu Sosial lainnya*. Depok: Graha Ilmu. 2014.

_____ dan Sarton Sinambela. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teoritik dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. 2021.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung. 2014.

Suharyadi dan Purwanto. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Penerbit Salemba 4, Jakarta. 2008.

Publikasi Elektronik

<https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/08/Laporan-Kinerja-Ditjenbud-2020-final.pdf> (diakses pada 12 September 2021)

<https://jdih.kemdikbud.go.id/> (diakses pada 30 Oktober 2021)

<https://jia.stialanbandung.ac.id/iAndex.php/jia/article/view/38> (diakses pada 14 November 2021)

<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/5399> (diakses pada 14 November 2021)

<http://repository.ut.ac.id/8500/> (diakses pada 4 Desember 2021)

<https://media.neliti.com/media/publications/23291-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-kinerja-yang-di-moderasi-kecerdasan.pdf> (diakses pada 4 Desember 2021)

<https://media.neliti.com/media/publications/28515-ID-implementasi-peran-kepemimpinan-dengan-gaya-kepemimpinan-menuju-kesuksesan-organ.pdf>
(diakses pada 4 Desember 2021)

<https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510> (diakses pada 5 Desember 2021)

<http://journal.unair.ac.id/LN@pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pustakawan-pada-perpustakaan-perguruan-tinggi-negeri-di-surabaya--article-8661-media-136-category-8.html> (diakses pada 5 Desember 2021)

<http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/19024> (diakses pada 6 Desember 2021)



LAMPIRAN

1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN

PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI KASUS SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN)

Oleh:

Ade Muzakki

NPM: 226301938012

Untuk Penulisan Tesis

Program Studi Ilmu Administrasi

Pssca Sarjana Universitas Nasiolal

Resonden yang terhormat,

Bersama ini, saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar angket berikut. Informasi yang diberikan akan digunakan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Magister Pasca Sarjana Ilmu Administrasi dengan judul “Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Studi Kasus: Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan”.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian tesim ini. Atas bantuan Bapak/Ibu, saya haturkan terima kasih.

A. Identitas Responden

No. Angket :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Angket ini tidak memiliki kepentingan politik atau kepentingan lainnya, kecuali untuk kepentingan dan kebutuhan akademis.
2. Bpk/Ibu/Saudara/i diharapkan dapat membantu peneliti dengan memberikan keterangan sesuai dengan kenyataan yang ada.
3. Bpk/Ibu/Saudara/i dimintakan untuk memberikan jawaban dengan cara memilih satu dari lima kategori jawaban yang tersedia.

Keterangan:

STS: Sangat Tidak Setuju

TS: Tidak Setuju

R: Ragu-ragu

S: Setuju

SS: Sangat Setuju

Variabel Struktur Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
Dimensi Pembagian Kerja						
1	Menurut saya, pekerjaan didelegasikan sesuai dengan kemampuan para karyawan					
2	Menurut, pekerjaan dibagi sesuai dengan jabatan					
3	Menurut saya, pekerjaan dibagi sesuai dengan tugas dan fungsi sebagaimana struktur yang ada					
Dimensi Formalisasi						
4	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memiliki peraturan yang jelas dan tertulis					
5	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, peraturan yang ada memudahkan karyawan dalam bekerja					
6	Menurut saya, di kantor saya bekerja memiliki peraturan dan prosedur kerja yang terstandar dengan jelas					
Dimensi Tujuan Organisasi						
7	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang jelas dan pasti					
8	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memiliki tujuan yang terukur					
9	Menurut saya, di organisasi tempat saya bekerja, semua anggota organisasi memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi					
Dimensi Desentralisasi						
10	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap divisi dalam organisasi memiliki wewenang untuk mengambil keputusan tertentu					
11	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap divisi dalam organisasi memiliki tanggung jawab untuk menjalankan program-program mereka masing-masing					

12	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap divisi dalam organisasi berhak mengelola sumber daya yang ada pada divisi tersebut					
Dimensi Sentralisasi						
13	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen puncak mengeluarkan kebijakan tertinggi					
14	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen puncak membuat perencanaan strategis					
15	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, seluruh divisi dan bagian organisasi patuh pada kebijakan yang diambil oleh manajemen puncak					
16	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen puncak mendelegasikan pekerjaan dan wewenang kepada level yang lebih rendah sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab mereka					
Dimensi Koordinasi Kerja						
17	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan yang ada mencerminkan jenis pekerjaan yang dilakukan					
18	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan yang ada memberikan kejelasan tentang wewenang yang dimiliki					
19	Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan yang ada telah sesuai dengan kesatuan komando kerja yang digariskan					
Dimensi Spesialisasi Kerja						
20	Menurut saya, jabatan yang saya emban saat ini sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya					
21	Menurut saya, jabatan yang saya emban saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki					
22	Menurut saya, jabatan yang saya emban saat ini sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
23	Menurut saya, jabatan yang saya emban saat ini sesuai dengan kebutuhan organisasi					

Variabel Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
	Dimensi Konsiderasi					
1	Menurut saya, pimpinan memberikan semangat kepada saya dalam bekerja					
2	Menurut saya, pimpinan memberikan motivasi kepada saya dalam bekerja					
3	Menurut saya, pimpinan memberikan dukungan moral kepada saya dalam bekerja					
4	Menurut saya, pimpinan berupaya meningkatkan pengembangan diri saya					

5	Menurut saya, pimpinan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya alami					
6	Menurut saya, pimpinan membuat saya merasa nyaman bekerja bersamanya					
Dimensi Peningkatan Produktivitas Karyawan						
7	Menurut saya, saya merasa bekerja dengan lebih produktif					
8	Menurut saya, saya selalu merasa ingin menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat					
9	Menurut saya, saya selalu merasa ingin memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik					
10	Menurut saya, saya selalu dapat mencapai target pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Dimensi Integrasi Individu						
11	Menurut saya, pimpinan dapat berkomunikasi dengan baik kepada seluruh bawahannya					
12	Menurut saya, pimpinan mampu membuat tim yang solid					
13	Menurut saya, pimpinan mengetahui dengan baik <i>skill</i> dan kemampuan para bawahannya					
14	Menurut saya, pimpinan mampu menstimulasi kerja sama yang baik antar para bawahannya					
15	Menurut saya, pimpinan tahu bagaimana menempatkan seseorang pada posisi terbaiknya					
16	Menurut saya, pimpinan mampu menciptakan suasana kondusif bagi para bawahan yang bekerja di dalam timnya					
17	Menurut saya, pimpinan mampu membuat setiap bawahannya mengeluarkan kemampuan terbaik mereka dalam bekerja					
Dimensi Karisma						
18	Menurut saya, pimpinan mempunyai <i>passion</i> yang kuat dalam bekerja yang membuat bawahan ikut termotivasi					
19	Menurut saya, pimpinan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja					
20	Menurut saya, pimpinan selalu menunjukkan sikap positif					
21	Menurut saya, pimpinan mempunyai empati besar terhadap para bawahannya					
22	Menurut saya, pimpinan mempunyai pemikiran yang luas dan terbuka					
23	Menurut saya, pimpinan selalu bersikap bijaksana dan mampu mengendalikan emosi					
24	Menurut saya, pimpinan tidak membicarakan hal-hal negatif dan tidak pula menggunjing orang lain					
25	Menurut saya, pimpinan bertutur kata sopan dan bertindak dengan santun					
26	Menurut saya, pimpinan mendengarkan keluh kesah dari para bawahannya					

Dimensi Stimulasi Intelektual					
27	Menurut saya, pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk bersikap inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan				
28	Menurut saya, pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk bersikap kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan				
29	Menurut saya, pimpinan menggunakan berbagai sudut pandang dalam menyelesaikan masalah				
30	Menurut saya, pimpinan memberikan dorongan kepada saya untuk berpikir secara logis / rasional dalam menyelesaikan pekerjaan				
31	Menurut saya, pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan ide dan gagasan				
32	Menurut saya, pimpinan mendengarkan ide dan gagasan saya dengan baik				
Dimensi Inspirasi					
33	Menurut saya, pimpinan menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam bekerja				
34	Menurut saya, pimpinan membangkitkan antusiasme saya dalam bekerja				
35	Menurut saya, pimpinan memberikan contoh sikap dan teladan yang baik dalam bekerja				
36	Menurut saya, pimpinan mempunyai visi dan misi yang jelas dan terukur				
37	Menurut saya, pimpinan mampu meyakinkan saya bahwa tujuan organisasi akan tercapai				
38	Menurut saya, pimpinan menjadi yang terdepan dalam mengatasi segala masalah				
39	Menurut saya, pimpinan menampilkan kinerja terbaik dalam setiap program yang dijalankan				
40	Menurut saya, pimpinan mampu memberikan solusi atas semua permasalahan yang terjadi				

Variabel Kinerja Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
Dimensi Produktivitas						
1	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mengalami peningkatan produktivitas dari tahun ke tahun					
2	Menurut saya, jumlah penyerapan anggaran di organisasi saya bekerja meningkat					
3	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu menyelesaikan lebih banyak tugas pada periode ini dibanding periode sebelumnya					

4	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu melaksanakan semua program kerjanya					
5.	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja tahun ini mampu mencapai tujuan-tujuannya lebih baik dari pada tahun-tahun sebelumnya.					
Dimensi Kualitas Layanan						
6	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memiliki standar pelayanan yang jelas					
7	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan layanan dengan tepat waktu					
8	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pelayanan dengan akurat					
9	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pelayanan dengan sikap yang sopan					
Dimensi Responsivitas						
10	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja menyusun program sesuai dengan kebutuhan masyarakat					
11	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja melaksanakan program sesuai dengan kebutuhan masyarakat					
12	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan informasi dan layanan yang mudah diakses					
13	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menanggapi setiap masalah dengan cepat					
14	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menanggapi setiap masalah dengan tepat					
15	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menanggapi setiap masalah dengan akurat					
16	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat bertindak dengan cermat dalam setiap situasi					
Dimensi Responsibilitas						
17	Menurut saya, program disusun sesuai dengan visi misi					
18	Menurut saya, program disusun sesuai dengan rencana strategis					
19	Menurut saya, program dilaksanakan sesuai dengan rencana strategis organisasi					
20	Menurut saya, program dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi					
Dimensi Akuntabilitas						
21	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja program disusun sesuai dengan kebijakan pimpinan					
22	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja program dilaksanakan sesuai dengan kebijakan					
23	Menurut saya, program yang dilaksanakan sesuai dengan indikator capaian yang telah ditentukan					

24	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja program dilaksanakan sesuai tepat sasaran					
Dimensi Efisiensi						
25	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu menghasilkan <i>output</i> yang terukur dalam menjalankan program-programnya					
26	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menghasilkan <i>output</i> pekerjaan dengan biaya yang minimal					
27	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menghasilkan <i>output</i> pekerjaan dengan waktu yang relatif cepat					
28	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat bekerja dengan menggunakan sumber daya yang minimum					
Dimensi Efektivitas						
29	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menghasilkan <i>output</i> pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan					
30	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menjalankan program-program yang sesuai dengan visi dan misi organisasi					
31	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu menggunakan sumber daya yang ada dengan tepat guna					
32	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pemahaman yang memadai kepada para karyawan terkait program-program yang dilakukan setiap tahun.					
33	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan hasil kerja yang berdampak positif kepada golongan masyarakat yang tepat					
34	Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menyelesaikan program-programnya dalam kurun waktu yang telah ditentukan.					

2. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Variabel Struktur Organisasi

1) Uji Validitas Variabel Struktur Organisasi

Item Pernyataan		Skor Total	r tabel	Kesimpulan
X1_1	Pearson Correlation	0.146	0,339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.410		
	N	34		
X1_2	Pearson Correlation	0.638	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_3	Pearson Correlation	0.529	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001		
	N	34		
X1_4	Pearson Correlation	0.305	0,339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.080		
	N	34		
X1_5	Pearson Correlation	0.731	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_6	Pearson Correlation	0.726	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_7	Pearson Correlation	0.658	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_8	Pearson Correlation	0.662	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_9	Pearson Correlation	0.645	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

X1_10	Pearson Correlation	0.642	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_11	Pearson Correlation	0.333	0,339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.054		
	N	34		
X1_12	Pearson Correlation	0.670	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_13	Pearson Correlation	0.640	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_14	Pearson Correlation	0.551	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001		
	N	34		
X1_15	Pearson Correlation	0.713	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_16	Pearson Correlation	0.666	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_17	Pearson Correlation	0.644	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_18	Pearson Correlation	0.627	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_19	Pearson Correlation	0.478	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.004		
	N	34		
X1_20	Pearson Correlation	0.555	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001		

	N	34		
X1_21	Pearson Correlation	0.612	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_22	Pearson Correlation	0.457	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.007		
	N	34		
X1_23	Pearson Correlation	0.702	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_24	Pearson Correlation	0.619	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_25	Pearson Correlation	0.612	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X1_26	Pearson Correlation	0.670	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

2) Uji Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	23

b. Varabel Kepemimpinan Transformasional

1) Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item Pernyataan		Nilai r Hitung	nilai r Tabel	Kesimpulan
X2_1	Pearson Correlation	0.198	0.339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.263		
	N	34		
X2_2	Pearson Correlation	0.284	0.339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.104		
	N	34		
X2_3	Pearson Correlation	.592**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_4	Pearson Correlation	.509**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002		
	N	34		
X2_5	Pearson Correlation	.493**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.003		
	N	34		
X2_6	Pearson Correlation	.647**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_7	Pearson Correlation	.508**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002		
	N	34		
X2_8	Pearson Correlation	.805**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_9	Pearson Correlation	.710**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_10	Pearson Correlation	.700**	0.339	Valid

	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_11	Pearson Correlation	.368*	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.032		
	N	34		
X2_12	Pearson Correlation	.502**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002		
	N	34		
X2_13	Pearson Correlation	.612**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_14	Pearson Correlation	.673**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_15	Pearson Correlation	.589**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_16	Pearson Correlation	.708**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_17	Pearson Correlation	.673**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_18	Pearson Correlation	.505**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002		
	N	34		
X2_19	Pearson Correlation	.579**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_20	Pearson Correlation	.667**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

X2_21	Pearson Correlation	.826**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_22	Pearson Correlation	.639**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_23	Pearson Correlation	.585**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_24	Pearson Correlation	.554**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001		
	N	34		
X2_25	Pearson Correlation	.711**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_26	Pearson Correlation	.634**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_27	Pearson Correlation	.648**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_28	Pearson Correlation	.549**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.001		
	N	34		
X2_29	Pearson Correlation	.757**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_30	Pearson Correlation	.621**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_31	Pearson Correlation	.708**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		

	N	34		
X2_32	Pearson Correlation	.755**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_33	Pearson Correlation	.742**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_34	Pearson Correlation	.825**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_35	Pearson Correlation	.720**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_36	Pearson Correlation	.728**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_37	Pearson Correlation	.812**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_38	Pearson Correlation	.753**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_39	Pearson Correlation	.817**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_40	Pearson Correlation	.613**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_41	Pearson Correlation	.742**	0.339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
X2_42	Pearson Correlation	.808**	0.339	Valid

	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	34	

2) Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.967	40

c. Variabel Kinerja Organisasi

1) Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi

Item Pernyataan		Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Kesimpulan
Y_1	Pearson Correlation	.354*	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.040		
	N	34		
Y_2	Pearson Correlation	.600**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_3	Pearson Correlation	.742**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_4	Pearson Correlation	.791**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

Y_5	Pearson Correlation	.579**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_6	Pearson Correlation	.601**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_7	Pearson Correlation	.747**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_8	Pearson Correlation	.691**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_9	Pearson Correlation	.497**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.003		
	N	34		
Y_10	Pearson Correlation	.660**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_11	Pearson Correlation	.651**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_12	Pearson Correlation	.677**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_13	Pearson Correlation	.697**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		

	N	34		
Y_14	Pearson Correlation	.766**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_15	Pearson Correlation	.410*	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.016		
	N	34		
Y_16	Pearson Correlation	.434*	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.010		
	N	34		
Y_17	Pearson Correlation	.796**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_18	Pearson Correlation	0.292	0,339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.094		
	N	34		
Y_19	Pearson Correlation	.766**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_20	Pearson Correlation	.348*	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.044		
	N	34		
Y_21	Pearson Correlation	.734**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_22	Pearson Correlation	.454**	0,339	Valid

	Sig. (2-tailed)	0.007		
	N	34		
Y_23	Pearson Correlation	.756**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_24	Pearson Correlation	.651**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_25	Pearson Correlation	.811**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_26	Pearson Correlation	.492**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.003		
	N	34		
Y_27	Pearson Correlation	.580**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_28	Pearson Correlation	0.337	0,339	Tidak Valid
	Sig. (2-tailed)	0.051		
	N	34		
Y_29	Pearson Correlation	.513**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.002		
	N	34		
Y_30	Pearson Correlation	.684**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

Y_31	Pearson Correlation	.714**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_32	Pearson Correlation	.686**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_33	Pearson Correlation	.711**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_34	Pearson Correlation	.624**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_35	Pearson Correlation	.816**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		
Y_36	Pearson Correlation	.730**	0,339	Valid
	Sig. (2-tailed)	0.000		
	N	34		

2) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	34

3. Rekapitulasi Jawaban

a. Variabel Struktur Organisasi

Resp	PERNYATAAN VARIABEL STRUKTUR ORGANISASI																							Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	84	
2	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	102	
4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	70	
6	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	96	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
8	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	
9	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	100	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
11	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
12	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96	
13	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	96	
14	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	88	
15	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	
16	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	86	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	50	
19	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	94	
20	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
22	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	100	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	98	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	100	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	110	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	102	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	94	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	80	
30	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
31	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	70	
32	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	106	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	88	
35	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
36	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	106	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	108	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
39	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
40	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	82	

41	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	96
42	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	96
43	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
44	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	96
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	100
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94
47	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	86
48	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	92
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	84
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	66
51	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	102
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
53	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
54	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	96
55	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	92
56	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50
57	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	100
58	2	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	92
59	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	94
60	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	96
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	96
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	88
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	94
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	92
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	50
67	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	94
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	96
69	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	92
70	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	98
72	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	104
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	100
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	110
75	4	5	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	102
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	3	5	94
77	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	80
78	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	90
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	70
80	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	106
81	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	92
82	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	88
83	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	80
84	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	106
85	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	108
86	2	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	92
87	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	5	4	4	4	4	5	92

88	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	82
89	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	96
90	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	96
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	92
92	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	96
93	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
94	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	94
95	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
96	5	4	4	4	4	3	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	92
97	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	84
98	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	66
99	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	102	
100	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	92	
101	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	70	
102	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	96	
103	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92	
104	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	50	
105	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	5	100	
106	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	92	
107	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	94	



b. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Resp	PERNYATAAN VARIABEL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL																																							Total						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39		40					
1	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	133				
2	3	3	3	1	1	2	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	152		
3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	142		
4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	113		
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134		
6	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	121		
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	156		
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	194	
9	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
10	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	135	
11	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	166	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	169		
13	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
14	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	179	
15	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	139		
16	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	117	
17	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	160	
18	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	178
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	124	
20	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	141	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	166	

22	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164							
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	170						
24	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	138							
25	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	142							
26	3	2	2	4	4	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	113						
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	134						
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	121					
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	156				
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	194	
31	4	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160			
32	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	135			
33	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	169		
34	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	168
35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	179			
36	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	139		
37	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	117		
38	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	144		
39	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138			
40	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	135		
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160		
42	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	124
43	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	178		
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	164		
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	170			
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138		
47	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	142		
48	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	113			
49	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	134		
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	121		

51	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	2	2	2	3	156	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	194	
53	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	169	
54	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	160		
55	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	155	
56	2	3	5	3	4	2	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	158		
57	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	179		
58	2	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	139		
59	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117		
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160	
61	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	144
62	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	178
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138	
64	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	135	
65	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	160	
66	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	124	
67	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142	
68	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	164	
69	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	170	
70	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	138
71	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	160	
72	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	168
73	4	3	3	2	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	158	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	179	
75	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	139	
76	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	160	
78	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144	
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	135	

80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	124							
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142							
82	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	178						
83	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	178							
84	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159							
85	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	138							
86	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	135			
87	2	3	5	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	1	3	1	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	124					
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	166				
89	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	178			
90	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	135				
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	160			
92	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	142				
93	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	5	4	4	141				
94	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	142				
95	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	113				
96	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	179		
97	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	139			
98	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	124			
99	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	142		
100	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	178
101	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	159		
102	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	166		
103	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	178		
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	142		
105	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	113		
106	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
107	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134	

c. Variabel Kinerja Organisasi

Res P	PERNYATAAN VARIABEL KINERJA ORGANISASI																																		Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	125
2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	117	
3	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
4	2	3	3	3	2	1	2	2	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	101	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	126	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	131	
8	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	137	
9	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	133	
10	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	116	
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	138		
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	128		
13	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	135	
14	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
15	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
16	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	95	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
18	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	128	
19	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	91		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	123		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	147	
22	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	
23	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	146	
24	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	

25	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	134		
26	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101		
27	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	136	
28	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	126	
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	131		
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	137	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
32	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	116	
33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	128	
34	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
35	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	135	
37	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	95	
38	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
39	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	131	
40	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
41	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
42	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91	
43	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	147
44	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	142
45	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	146
46	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	133	
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
48	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	101
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
50	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	126	
51	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	131	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	137	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	128	

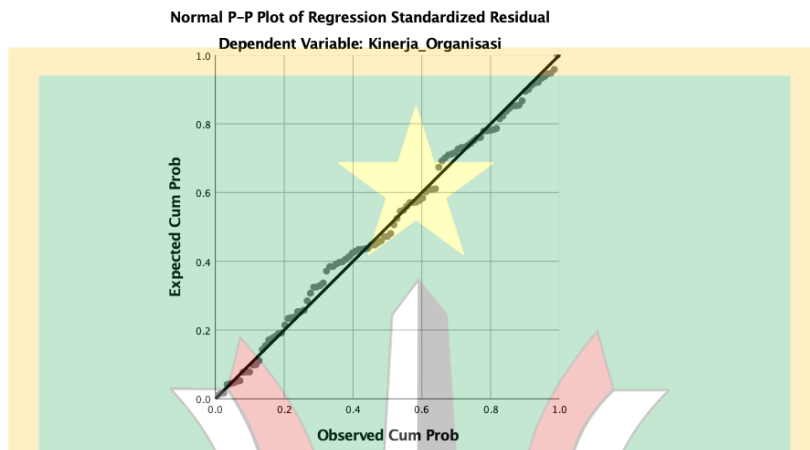
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
55	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	135	
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
58	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
59	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
61	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	125	
62	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	131	
64	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
65	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	123	
68	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	142
69	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	146
70	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133
71	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140
73	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135
76	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	95	
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136
78	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	125
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	123	
80	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91
81	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	123
82	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	147

83	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	137		
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	147
85	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133		
86	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	4	5	4	4	4	134	
87	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	116	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	
89	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	135
92	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	136
93	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	125
94	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	134
95	4	2	2	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	101	
96	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	166	
97	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
98	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	91
99	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	123
100	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	137	
101	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	147	
102	3	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	136
103	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	140	
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	134
105	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	101
106	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	132	
107	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133	

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Grafik Normal P-Plot



2) Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.49398508
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.034
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

b. Uji Multikolinieritas

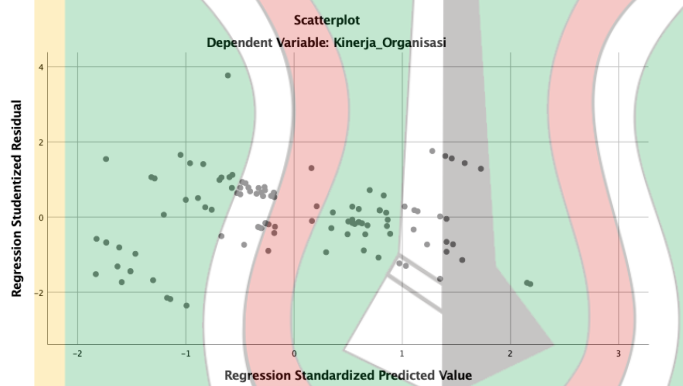
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Struktur_Organisasi	.989	1.011
	Kepemimpinan_Transfor masional	.989	1.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Grafik Scatterplot



2) Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.221	7.268		3.608	.000
	Struktur_Organisasi	-.083	.053	-.150	-1.568	.120
	Kepemimpinan_Transfor masional	-.065	.033	-.189	-1.971	.051

a. Dependent Variable: Abs_RES

5. Analisis Korelasi

a. Korelasi Struktur Organisasi dan Kinerja Organisasi

		Struktur_Organisasi	Kinerja_Organisasi
Struktur_Organisasi	Pearson Correlation	1	.066
	Sig. (2-tailed)		.497
	N	107	107
Kinerja_Organisasi	Pearson Correlation	.066	1
	Sig. (2-tailed)	.497	
	N	107	107

b. Korelasi Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi

		Kepemimpinan Transformasional	Kinerja_Organisasi
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	.718**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	107	107
Kinerja_Organisasi	Pearson Correlation	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	107	107

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

c. Korelasi Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.527	11.60398

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional, Struktur_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

6. Model Regresi Berganda Dan Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.142	11.991		2.013	.047
	Struktur_Organisasi	.185	.087	.142	2.118	.037
	Kepemimpinan_Transformasional	.598	.055	.733	10.921	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

7. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16191.768	2	8095.884	60.124	.000 ^b
	Residual	14003.839	104	134.652		
	Total	30195.607	106			

a. Dependent Variable: Kinerja_Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Transformasional, Struktur_Organisasi



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Ade Muzakki
Assignment title: YouTube▶ <https://youtube.com/@murtazatech007>
Submission title: Bismillah Turnitin10
File name: Tesis_Ade_Muzakki_Edit_23_Agustus_2023
File size: 3.87M
Page count: 169
Word count: 32,220
Character count: 154,672
Submission date: 23-Aug-2023 12:41PM (UTC-0700)
Submission ID: 2150066313

UNIVERSITAS NASIONAL

TESIS
PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA ORGANISASI
(STUDI KASUS SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL
KEBUDAYAAN)

Diusun Oleh:
Ade Muzaki
NPM: 226301938012

PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRATIF
UNIVERSITAS NASIONAL
2023

Turnitin Originality Report

Processed on: 23-Aug-2023 3:43 PM EDT
 ID: 2150066313
 Word Count: 32220
 Submitted: 3

Bismillah Turnitin10 By Ade Muzakki

Similarity Index

19%

Similarity by Source

Internet Sources: 17%
 Publications: 8%
 Student Papers: 11%

1% match (Internet from 19-Jun-2017)

<http://www.repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/34842/1/AGUNG%20SAPTA%20WIJAYA-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 01-Mar-2021)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/54480/1/AYU%20APRILIA%20CHARERA-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 12-Oct-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41747/1/ANITA%20RAHMAWATI-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 21-Oct-2020)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52168/1/EMMY%20SULISTYANI-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 12-Oct-2020)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/49713/1/TSIZYAQILAPRIMADINA-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Jul-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40150/1/UNTUNG%20AFANDI%20-%20FUF.pdf>

< 1% match (Internet from 30-Oct-2020)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/ALTM%20KHOTRUDDIN%20RAMBE-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 03-Feb-2015)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2810/1/LATIF%20NURROHMADI-FEB.PDF>

< 1% match (Internet from 26-Jun-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/39819/1/REZA%20AFIFAH%20KURNIA%20HAYYU-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 14-Jun-2017)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33485/1/JANUARY%20RIZCKY%20FADJARINA.pdf>

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/3763/1/NOVRIZAH-FEB.pdf>

< 1% match (Internet from 07-Nov-2019)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35469/1/JEANITA%20HINAYAH%20ARIFIANINGSIH%20-FEB>

< 1% match (Internet from 01-Dec-2020)

<https://docobook.com/analisis-kinerja-organisasi-pada-kantor.html>

< 1% match (Internet from 14-Dec-2020)

<https://docobook.com/pengaruh-kepemimpinan-transformatif-budaya-organisasi-dan.html>

< 1% match (Internet from 19-Nov-2021)

<https://docobook.com/pengaruh-bauran-pemasaran-jasa-terhadap.html>

< 1% match (Internet from 06-Dec-2022)

<https://docobook.com/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-organisasi-sektor-pu.html>

< 1% match (Internet from 05-Oct-2020)

<https://text-id.123dok.com/document/ozlgw4gy-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bt-bs-bimbingan-test-bimbingan-studi-medica-kantor-pusat-medan.html>

< 1% match (Internet from 14-Dec-2020)

<https://text-id.123dok.com/document/wyoonrq-gaya-kepemimpinan-transformatif-di-dinas-kehutanan-dan-perkebunan-kabupaten-bondowoso.html>

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://text-id.123dok.com/document/1y906ply-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-sistem-informasi-akuntansi-dan-implikasinya-pada-kualitas-informasi-survey-pada-kpp-di-kanwil-jawa-barat-1.html>

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://text-id.123dok.com/document/wye3jgeg-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-sistem-informasi-akuntansi-dan-implikasinya-pada-pengendalian-internal-survey-pada-10-kpp-bandung-kanwil-jawa-barat-i.html>

< 1% match (Internet from 02-May-2021)

<https://text-id.123dok.com/document/qv8ywwdz-analisis-komparatif-manajemen-pengelolaan-dana-filantropi-berbasis-rumah-ibadah-dan-lembaga-sosial-ditinjau-dari-perspektif-ekonomi-islam-studi-pada-masjid-ad-du-a-way-halim-bandar-lampung-dan-laznas-dompet-peduli-ummat-daarut-tauhid-cabang-metro-rad.html>

- < 1% match (Internet from 03-Jan-2021)
<https://text-id.123dok.com/document/7q05rk3y-gambaran-pengetahuan-ibu-hamil-tentang-pentingnya-pengawasan-kehamilan-antenatal-care-di-poliklinik-ibu-hamil-rsu-dr-pirngadi.html>
- < 1% match (Internet from 17-Oct-2019)
<https://text-id.123dok.com/document/7qvi7oly-pengaruh-struktur-organisasi-terhadap-efektivitas-kerja-karyawan-ada-ptpn-iv-persero-unit-kebun-mayang.html>
- < 1% match (Internet from 23-Dec-2022)
<https://text-id.123dok.com/document/wye1441q-kinerja-kantor-pertanahan-dalam-pelayanan-sertifikasi-tanah-studi-deskriptif-atas-pelayanan-sertifikasi-peralihan-hak-atas-tanah-di-kantor-pertanahan-kota-surakarta-2008-2009.html>
- < 1% match (Internet from 05-Jul-2020)
<https://text-id.123dok.com/document/4yr69jyo-pengaruh-struktur-organisasi-dan-desain-pekerjaan-terhadap-kinerja-pegawai-pada-bidang-pendapatan-dinas-pengelolaan-keuangan-dan-aset-dpka-kota-langsa.html>
- < 1% match (Internet from 01-Feb-2018)
<http://repository.ut.ac.id/101/1/41950.pdf>
- < 1% match ()
[Sunarsih, Nenah, Surpto, Deni. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi \(Organizational Citizenship Behavior\) Pada Karyawan Universitas Terbuka", Universitas Terbuka, 2013](#)
- < 1% match (Internet from 03-Aug-2021)
http://repository.ut.ac.id/5776/1/2013_87.pdf
- < 1% match ()
[Juru, Nyoman Ary. "Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng", LPPM STIE Muhammadiyah Bandung, 2020](#)
- < 1% match (student papers from 30-Aug-2019)
[Submitted to Universitas Pamulang on 2019-08-30](#)
- < 1% match (student papers from 08-Sep-2022)
[Submitted to Universitas Pamulang on 2022-09-08](#)
- < 1% match (student papers from 11-Jun-2022)
[Submitted to Universitas Pamulang on 2022-06-11](#)
- < 1% match (student papers from 14-Aug-2023)
[Submitted to Universitas Pamulang on 2023-08-14](#)
- < 1% match ()
[Dhahono, Doddhik Ardhi. "KINERJA DINAS KESEHATAN KOTA SURAKARTA UDALAM MENGAWASI KUALITAS UDDEPOT AIR MINUM ISI ULANG", 2010](#)
- < 1% match ()
[DEVIANTI, ASTRI. "KINERJA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOYOLALIDALAM PEMBERANTASAN DAN PENANGGULANGAN PENYAKITDEMAM BERDARAH DENGUE \(DBD\)DI KECAMATAN NGEMPLAK KABUPATEN BOYOLALI"](#)
- < 1% match (Internet from 13-Jun-2017)
<https://eprints.uns.ac.id/7580/1/197691511201103361.pdf>
- < 1% match (student papers from 17-Jan-2023)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2023-01-17](#)
- < 1% match (student papers from 26-Jun-2020)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2020-06-26](#)
- < 1% match (student papers from 21-Nov-2019)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2019-11-21](#)
- < 1% match (student papers from 03-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2019-07-03](#)
- < 1% match (student papers from 23-Jun-2023)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2023-06-23](#)
- < 1% match ()
[Febriyanto, Noer Aji. "Pengaruh pengembangan produk terhadap volume penjualan pada konveksi busana muslim Clothing Kendal", 2015](#)
- < 1% match (Internet from 07-Oct-2022)
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/17151/1/1705046039_Savira%20S.F_LENGKAP%20TUGAS%20AKHIR%20-%20Savira%20Fathna.pdf
- < 1% match ()
[Linanjung, Yolanda Ardestya. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah", 2019](#)
- < 1% match (Internet from 24-Dec-2021)
https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/14798/1/SKRIPSI_133211092_FAZAL_QONIAH.pdf
- < 1% match ()

[Maemonah, Siti. "Pengaruh merek dan labelisasi halal terhadap keputusan pembelian produk jilbab Zoya : studi kasus pada konsumen di outlet produk jilbab Zoya Pamularsih Semarang", 2017](#)

< 1% match ()

[Rahayu, Sri Budi. "Pengaruh visual merchandising dan store atmosphere terhadap minat beli di Pand's Semarang", 2019](#)

< 1% match (Internet from 07-Oct-2021)

<https://123dok.com/document/q7x7n0vy-pengaruh-pengungkapan-lingkungan-pengungkapan-lingkungan-perusahaan-perusahaan-industri.html>

< 1% match (Internet from 01-Oct-2021)

<https://123dok.com/document/y6mro0gg-pengaruh-komunikasi-struktur-organisasi-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan.html>

< 1% match (Internet from 20-Aug-2022)

<https://123dok.com/article/hipotesis-keterkaitan-antar-variabel-dan-hipotesis.zx5d6orw>

< 1% match (Internet from 15-Aug-2022)

<https://123dok.com/article/validitas-kualitas-data-hasil-penelitian-pembahasan-gambaran-umum.zpnrgp6o>

< 1% match (Internet from 14-Jan-2022)

<https://123dok.com/document/myjd12yl-hubungan-celebrity-worship-dengan-intensi-berpacaran-studi-fangirl.html>

< 1% match (Internet from 05-Sep-2021)

<https://123dok.com/document/zwoemmlly-pengaruh-pendapatan-pengetahuan-kualitas-layanan-terhadap-keputusan-membayar.html>

< 1% match (Internet from 14-Aug-2023)

<https://123dok.com/document/yngk65wl-bab-ii-landasan-teori-a.html>

< 1% match (Internet from 01-Aug-2019)

<https://www.scribd.com/document/388719788/BAB-I-2C-II>

< 1% match (Internet from 07-May-2020)

<https://www.scribd.com/document/331420357/Bab-3>

< 1% match (Internet from 05-Dec-2018)

<https://www.scribd.com/document/361721745/hgfhk>

< 1% match (Internet from 05-Feb-2019)

<https://www.scribd.com/document/390637704/6-ANALISIS-PENGARUH-KOMITMEN-AFEKTIF-KOMITMEN-BERKELANJUTAN-DAN-KOMITMEN-NORMATIF-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-1-docx>

< 1% match (Internet from 23-Oct-2019)

<https://www.scribd.com/document/386219856/Peranan-Kredit-Usahatani-Terhadap-Peningkatan-Produktifitas-Dan-Pendapatan-Usaha-Tani-Padi>

< 1% match (Internet from 28-Nov-2019)

<https://www.scribd.com/document/355230754/Esa-Unggul>

< 1% match (Internet from 18-Mar-2023)

<http://digilib.unila.ac.id/55349/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Jul-2018)

<http://digilib.unila.ac.id/32201/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

< 1% match (Internet from 16-Mar-2023)

<http://digilib.unila.ac.id/27261/3/TESIS%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>

< 1% match (Internet from 06-May-2020)

<http://digilib.unila.ac.id/13896/16/BAB%20II.pdf>

< 1% match (student papers from 26-Jul-2021)

[Submitted to Universitas Diponegoro on 2021-07-26](#)

< 1% match (student papers from 10-Oct-2017)

[Submitted to Universitas Diponegoro on 2017-10-10](#)

< 1% match (student papers from 06-May-2019)

[Submitted to Universitas Diponegoro on 2019-05-06](#)

< 1% match (Internet from 05-Jan-2022)

<https://eprints.untirta.ac.id/463/1/Resty%20Nani%20Yustini%20-%20Pengaruh%20Modal%20Sosial%20dan%20Budaya%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Komisi%20Pemiliha%202.pdf>

< 1% match (Internet from 14-Aug-2021)

<https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2016/01/Laporan-Kinerja-Setditjen-Kebudayaan-2020-final.pdf>

< 1% match (Internet from 29-Jun-2021)

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/31667/170503004.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 03-Jun-2021)

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/27452/160903001.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 02-Jun-2021)

<http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/32368/150903025.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (Internet from 08-Mar-2019)

<https://docplayer.info/108543718-Palembang-senin-25-september-2018-di-gedung-utama-universitas-bina-darma-fakultas-ekonomi-dan-bisnis.html>

< 1% match (Internet from 04-Mar-2023)

<https://docplayer.info/41292055-Bab-3-metodologi-penelitian.html>

< 1% match (Internet from 18-Jul-2020)

<https://docplayer.info/145131679-Bab-i-pendahuluan-a-latar-belakang-perkembangan-dunia-perbankan-syariah-tidak-dapat-dipisahkan-dari-perkembangan-kualitas-saat-ini-banyak-perusahaan.html>

< 1% match (Internet from 27-Jul-2023)

<https://docplayer.info/80485315-Jurnal-akuntansi-indonesia-vol-13-no-1-februari-2017-hal.html>

< 1% match (Internet from 31-Oct-2021)

<http://docplayer.info/52758744-Bab-iii-metode-penelitian.html>

< 1% match (Internet from 23-Jun-2023)

http://eprints.iain-surakarta.ac.id/6425/1/Skripsi_Aiga%20Regina%20Anugrah_185221162%20-%20Copy.pdf

< 1% match ()

[Choirudin, Didik, Fitri, Wulandari, S.E., M.Si., "KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEHBUDAYA PERUSAHAAN, MOTIVASI KARYAWAN, DAN DUKUNGAN ORGANISASI STUDI PADA KARYAWAN LOR-IN SOLO HOTEL", 2017](#)

< 1% match ()

[Anggraeni, Ariska, Indriyana, Puspitosari, SE., M.Si., Ak. "PENGARUH LINGKUNGAN ETIKA, SIFAT MACHIAVELLIAN DAN PERSONAL COST TERHADAP NIAT UNTUK MELAKUKAN WHISTLEBLOWING \(Studi Kasus Pada Pegawai Yang Bekerja Di BPKD Klaten dan SKPD Klaten\)", 2018](#)

< 1% match (Internet from 30-Jan-2018)

<http://eprints.iain-surakarta.ac.id/346/1/1.%20Nafi%20E2%80%99%20Swastika%20Hafsyah.pdf>

< 1% match ()

[SEPTIANI, DEWI, Septin, Puji Astuti, S.Si., M.T., Ph.D. "ANALISA PENGARUH PENERAPAN PERSEPSI INTEGRATED MARKETING COMMUNICATION TERHADAP BRAND IMAGE, PERCEIVED QUALITY DAN BRAND LOYALTY YANG DIMODERASIOLEH INFORMATION COMMUNICATION TECHNOLOGY \(Studi Kasus Mahasiswa Konsumen GO-JEK Perguruan Tinggi Islam di Kartasura\)", 2018](#)

< 1% match (Internet from 30-Apr-2021)

<http://repo.darmajaya.ac.id/1766/1/SKRIPSI%20FULL.pdf>

< 1% match (Internet from 31-Dec-2019)

<http://repo.darmajaya.ac.id/280/3/BAB%20II.pdf>

< 1% match ()

[Kemendikbud, Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. "Laporan kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2019", Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan, 2020](#)

< 1% match ()

[Nadia Melva Fitria, 140603042. "Pengaruh Produk Tabungan Seulanga Dan Kepercayaan Terhadap Minat Nasabah Menabung Pasca Konversi PT. Bank Aceh Syariah", 2019](#)

< 1% match (Internet from 16-Jun-2023)

<https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/22700/1/Hasmalarita%2C%20180603071%2C%20FFB1%2C%20PS%2C%20082237767815.pdf>

< 1% match (student papers from 07-Dec-2022)

[Submitted to Sriwijaya University on 2022-12-07](#)

< 1% match (student papers from 05-Jan-2022)

[Submitted to Sriwijaya University on 2022-01-05](#)

< 1% match (student papers from 29-Jul-2019)

[Submitted to Sriwijaya University on 2019-07-29](#)

< 1% match (student papers from 27-Jun-2023)

[Submitted to Sriwijaya University on 2023-06-27](#)

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)

http://repository.unj.ac.id/3049/1/1125153420_CHANDRA%20KUSUMA_PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20TRANSFORMASIONAL%20TERHAD

< 1% match (Internet from 15-Oct-2022)

http://repository.unj.ac.id/27423/1/Skripsi_Sumarethi%20Armando%208105118025.pdf

< 1% match (Internet from 15-Oct-2022)

<http://repository.unj.ac.id/24004/1/LAYINA%20AZIZAH%20RAHMAH%20288335128425%29.pdf>

< 1% match (Internet from 22-Jun-2023)

<http://repository.unj.ac.id/29798/3/2.%20BAB%201-5.pdf>

< 1% match (Internet from 23-Oct-2020)

<http://repository.unj.ac.id/806/1/Skripsi%20-%20Pengaruh%20Arus%20Kas%20Operasi%2C%20Keandalan%20Akrual%2C%20dan%20Tingkat%20Hutang%20terhadap%20Persistensi%2C>

- < 1% match (Internet from 11-Apr-2021)
<http://repository.ub.ac.id/7169/1/Putri%2C%20Nikita%20Alfiraning.pdf>
- < 1% match (Internet from 19-Aug-2023)
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/104826/1/051003206.pdf>
- < 1% match (Internet from 23-Aug-2023)
<http://repository.ub.ac.id/id/eprint/166673/1/Retno%20Agdianasari.pdf>
- < 1% match ()
[Yuliana, Bintang. "Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai \(Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Papua\)", 2017](#)
- < 1% match (student papers from 06-Sep-2016)
[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2016-09-06](#)
- < 1% match (student papers from 05-Sep-2019)
[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2019-09-05](#)
- < 1% match (student papers from 15-Sep-2017)
[Submitted to Universitas Muria Kudus on 2017-09-15](#)
- < 1% match (student papers from 18-Jul-2023)
[Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2023-07-18](#)
- < 1% match (student papers from 26-Apr-2022)
[Submitted to UIN Raden Intan Lampung on 2022-04-26](#)
- < 1% match (Internet from 23-Mar-2019)
http://sylviaerisca04.blogspot.com/2014_04_12_archive.html
- < 1% match (Internet from 14-Jul-2023)
<http://repository.umsu.ac.id/jspui/bitstream/123456789/17601/1/Muhammad%20Ihsan%201920030107.pdf>
- < 1% match (Internet from 05-Jun-2023)
http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/14834/Skripsi_Selly%20Tiara_ACC.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- < 1% match (Internet from 13-Sep-2021)
http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/5425/1/Skripsi%20Dian%20Irsandy_ACC%20Iid%20LUX%20dan%20Burning%20CD.pdf
- < 1% match (Internet from 13-Aug-2021)
<https://core.ac.uk/download/pdf/300840652.pdf>
- < 1% match (Internet from 13-Sep-2021)
<https://core.ac.uk/download/pdf/76926193.pdf>
- < 1% match (Internet from 10-Sep-2019)
<https://core.ac.uk/download/pdf/33518906.pdf>
- < 1% match (Internet from 25-Aug-2021)
<https://core.ac.uk/download/pdf/299935542.pdf>
- < 1% match (student papers from 16-Feb-2022)
[Submitted to Universitas Nasional on 2022-02-16](#)
- < 1% match (student papers from 23-Feb-2021)
[Submitted to Universitas Nasional on 2021-02-23](#)
- < 1% match (student papers from 08-Dec-2021)
[Submitted to Universitas Jambi on 2021-12-08](#)
- < 1% match (student papers from 15-Sep-2022)
[Submitted to Purdue University on 2022-09-15](#)
- < 1% match (Internet from 19-Mar-2020)
<https://pt.scribd.com/doc/138163106/Pengaruh-Kualitas-Pelayanan>
- < 1% match (Internet from 04-Dec-2019)
<https://pt.scribd.com/document/109460260/Ringkasan-Skripsi>
- < 1% match (Internet from 02-Jun-2020)
<https://pt.scribd.com/document/348699568/269927180-Administrasi-Dinas-Kependudukan>
- < 1% match (Internet from 12-Nov-2019)
<https://pt.scribd.com/document/87136829/49665178-doc>
- < 1% match (Internet from 20-Aug-2020)
<http://repository.uinsu.ac.id/9249/1/SKRIPSI%20SUDAH%20SIDANG.pdf>
- < 1% match (Internet from 03-Aug-2018)
<http://repository.uinsu.ac.id/3837/1/PDF%20TESIS%20KHOLIHAH.pdf>
- < 1% match (Internet from 05-Oct-2020)

<https://id.123dok.com/document/qmo9e95y-t-peko-chapter.html>

< 1% match (Internet from 14-Jul-2020)

<https://id.123dok.com/document/ydxj0ljz-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-motivasi-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-konveksi-zacky-s-collection-di-kabupaten-kudus-stain-kudus-repository.html>

< 1% match (Internet from 12-Mar-2020)

<https://id.123dok.com/document/q299r7pz-pengaruh-budaya-kerja-terhadap-kinerja-komisi-pemilihan-umum-kota-serang.html>

< 1% match (Internet from 17-Jan-2023)

https://id.wikisource.org/wiki/Peraturan_Menteri_Pendidikan_dan_Kebudayaan_Republik_Indonesia_Nomor_11_Tahun_2015

< 1% match (Internet from 31-Dec-2022)

<http://repository.stieipwija.ac.id/1643/1/skripsi%20siap.pdf>

< 1% match (Internet from 28-Dec-2022)

<http://repository.stieipwija.ac.id/1158/1/EKA%20PUTRI%20FULL%20DOC.pdf>

< 1% match (Internet from 26-Feb-2021)

<http://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/download/480/pdf>

< 1% match (Internet from 20-Dec-2022)

<https://jmm.unram.ac.id/index.php/jurnal/article/download/251/222/726>

< 1% match (Internet from 28-Oct-2022)

<http://repo.uinsatu.ac.id/26002/6/BAB%20III.pdf>

< 1% match (Internet from 02-Nov-2020)

<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/8786/1/Skripsi%20Vida%20Naqiyatus%20Syarifah%20%2863010160347%29%281%29.pdf>

< 1% match (Internet from 11-May-2021)

<http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/9203/5/DAMA%20F.pdf>

< 1% match (student papers from 22-Jul-2022)

[Submitted to Udayana University on 2022-07-22](#)

< 1% match (Internet from 14-Nov-2022)

<http://jurnalmahasiswa.stesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2982/2996/>

< 1% match (Internet from 13-Apr-2020)

http://digilib.uin-suka.ac.id/19135/2/11410219_bab-i_iv-atau-v_daftar-pustaka.pdf

< 1% match (Internet from 16-Jun-2023)

https://danaindonesiana.kemdikbud.go.id/backend/storage/files/2023/00doc/perdirjen_nomor_3_tahun_2023_juknis_fbk_stimulan_2023.pdf

< 1% match (Internet from 22-Feb-2020)

<https://es.scribd.com/document/397476629/pengendalian-infeksi>

< 1% match (Internet from 02-Mar-2020)

<https://es.scribd.com/document/384577888/kelompok-11-pdf>

< 1% match (student papers from 05-Dec-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-12-05](#)

< 1% match (student papers from 22-Jan-2022)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2022-01-22](#)

< 1% match (student papers from 31-Jan-2023)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2023-01-31](#)

< 1% match ()

[Lestari, Dinnda Ayu. "Efek moderasi word of mouth pada pengaruh harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian jenang Teguh Rahardjo di Ponorogo", 2022](#)

< 1% match (Internet from 10-Oct-2022)

http://digilib.uinsby.ac.id/29901/1/Shella%20Maranda%20Puspita%20Heraldin_B94215065.pdf

< 1% match ()

[Jannah, Miftakhul. "Hubungan antara Self Esteem Support dan Belonging Support dengan Academic Adjustment Remaja di Lingkungan Sekolah Baru pada Masa Pandemi Covid-19", 2021](#)

< 1% match (Internet from 12-Oct-2022)

http://digilib.uinsby.ac.id/47173/2/Abdul%20Qadir%20Jaelani_G04217001.pdf

< 1% match (Internet from 14-Oct-2022)

http://eprints.undip.ac.id/46931/1/03_SETIAJI.pdf

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<http://eprints.undip.ac.id/view/type/thesis.html/Items-where-Type-is-Thesis-Diponegoro-University-Institutional>

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<https://alfizargoblinz.blogspot.com/2012/>

- < 1% match (Internet from 16-Apr-2020)
<https://id.scribd.com/doc/289664162/SKRIPSI-PDF-pdf>
- < 1% match (Internet from 01-Nov-2019)
<https://id.scribd.com/doc/45624035/IMPLEMENTASI-KURIKULUM-SMK-EDISI-2004-MELALUI-PENDEKATAN-KURIKULUM-BERBASIS-KOMPETENSI-PADA-MATADIKLAT-SIKLUS-AKUNTANSI>
- < 1% match (Internet from 02-Jan-2020)
<https://id.scribd.com/doc/77038328/ASTOHAR>
- < 1% match (Internet from 27-Feb-2020)
<https://id.scribd.com/doc/79440245/BAB-I>
- < 1% match (Internet from 11-Nov-2020)
<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%201.pdf>
- < 1% match (Internet from 11-Nov-2020)
<http://lib.ibs.ac.id/materi/Prosiding/SNA%20XVI/makalah/sesi%202.pdf>
- < 1% match (Internet from 22-Oct-2020)
<https://moam.info/renny-anggarani-nur-prasasti-fpspdf-institutional-repository-uin-59f17a601723dd9df4da3928.html>
- < 1% match (Internet from 16-Nov-2020)
https://moam.info/pengaruh-struktur-organisasi-kepemimpinan-dan-kemampuan-sdm_59d66da41723dd7f6538de78.html
- < 1% match (Internet from 25-May-2023)
<https://pustakauiinib.ac.id/repository/files/original/bf3e28fc116c44ed465df983122ee248.pdf>
- < 1% match (Internet from 22-Oct-2021)
<https://www.jogloabang.com/book/export/html/1460>
- < 1% match (Internet from 15-Nov-2020)
<https://www.jogloabang.com/book/export/html/317>
- < 1% match (Internet from 17-Feb-2021)
<https://www.slideshare.net/amfiyurisman/skripsi-peran-satpol-pamong-praja-dalam-membantu-kepala-daerah-untuk-menciptakan-suatu-kondisi-daerah-yang-tenteram-tertib-dan-teratur>
- < 1% match (Internet from 29-Jun-2021)
<https://www.slideshare.net/singgihajipurnomo/kesehatan-mental-34528215>
- < 1% match (Internet from 18-May-2020)
<https://www.slideshare.net/ekpd/laporan-akhir-ekpd-2009-ntb>
- < 1% match (Internet from 02-Oct-2020)
<https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/6522/SKRIPSI%20%28WORD%29.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- < 1% match (Internet from 08-Mar-2023)
<https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/41211/19921022.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- < 1% match (Internet from 15-Jan-2023)
<https://Dspace.Uin.Ac.Id/bitstream/handle/123456789/39627/17311344.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- < 1% match (Internet from 15-Nov-2020)
<http://repository.unair.ac.id/view/type/thesis.html>
- < 1% match (student papers from 04-Jul-2018)
[Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara on 2018-07-04](#)
- < 1% match (student papers from 25-Jun-2021)
[Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara on 2021-06-25](#)
- < 1% match (student papers from 03-Feb-2021)
[Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV on 2021-02-03](#)
- < 1% match (student papers from 07-Jan-2019)
[Submitted to Universitas Andalas on 2019-01-07](#)
- < 1% match (Internet from 17-Oct-2022)
<https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/download/188/114>
- < 1% match (student papers from 15-Apr-2013)
[Submitted to iGroup on 2013-04-15](#)
- < 1% match (student papers from 26-Jan-2013)
[Submitted to iGroup on 2013-01-26](#)
- < 1% match (Internet from 18-Jul-2021)
http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JISP/article/download/5350/pdf_1
- < 1% match (Internet from 12-Nov-2020)
<http://www.journals.mindamas.com/index.php/mimbardik/article/view/1280>
- < 1% match (Internet from 13-Jun-2020)

<http://www.journals.mindamas.com/index.php/mimbardik/article/view/1280/0>

< 1% match ()

[Yazid, Abu. "PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MEGA, TBK", CV. Ridwan Publisher, 2019](#)

< 1% match (student papers from 10-Jan-2019)

[Submitted to Universitas Sebelas Maret on 2019-01-10](#)

< 1% match (student papers from 23-May-2018)

[Submitted to Universitas Sebelas Maret on 2018-05-23](#)

< 1% match (Internet from 11-Jan-2017)

http://eprints.unsri.ac.id/6978/1/Prosiding_Semcall_ProdiAkuntansiS1Unpam_29112016%2DLarge.pdf

< 1% match (Submitted on 1690978449286)

[Submitted on 1690978449286](#)

< 1% match (Internet from 14-Nov-2020)

<https://adoc.pub/kinerja-organisasi-kantor-kecamatan-kedawung-kabupaten-srage.html>

< 1% match (Internet from 09-Nov-2021)

<https://adoc.pub/pengaruh-pengalaman-kerja-independensi-obyektifitas-integrit082cab0e89c2ad14e7113c64debae8355850.html>

< 1% match (Galih Raspati, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, Andi Riyanto. "Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020)

[Galih Raspati, Eva Marsusanti, Yuyun Yuniati, Andi Riyanto. "Efek Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020](#)

< 1% match (student papers from 13-Jul-2017)

[Submitted to Trisakti University on 2017-07-13](#)

< 1% match (student papers from 22-May-2023)

[Submitted to Trisakti University on 2023-05-22](#)

< 1% match (student papers from 17-Mar-2023)

[Submitted to Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin on 2023-03-17](#)

< 1% match (Internet from 02-Jun-2023)

<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/6307/1/Fatmawati%20G.pdf>

< 1% match (Internet from 20-Oct-2022)

<http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/4740/1/M.%20NUR%20AKBAR%20SKRIPSI.PDF>

< 1% match (Internet from 10-Oct-2022)

<http://repository.ibs.ac.id/652/2/Annisa%20Dwi%20Larasati%2C%20Ma.-Ibs.pdf>

< 1% match (Internet from 09-Oct-2022)

<http://repository.ibs.ac.id/517/1/Lira%20Anggraini%20Azhahra%2C%20Ak.-IBS%2C%202016.pdf>

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)

<https://doku.pub/documents/prosiding-semnastik-x-2018-7151rypy970k>

< 1% match (Internet from 07-Oct-2014)

<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/goodwill/article/download/1049/852>

< 1% match (Internet from 18-May-2021)

<http://Repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23057/Bab%20IV.pdf?isAllowed=y&sequence=8>

< 1% match (Internet from 18-May-2021)

<http://Repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/2365/ULUNG%20PRIBADI.pdf?isAllowed=y&sequence=2>

< 1% match (Internet from 30-Oct-2021)

<https://repository.stptrisakti.ac.id/1275/1/JOKO%20HARYONO%20-%20TESIS%20S2%20PARIWISATA.pdf>

< 1% match (Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020)

[Asriani Asriani,, Sri Mintarti,, Saida Zainurossalamia ZA,. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020](#)

< 1% match (Internet from 09-Apr-2018)

<http://etheses.uin-malang.ac.id/10414/1/11510118.pdf>

< 1% match (Internet from 25-Jun-2020)

<http://etheses.uin-malang.ac.id/16560/1/15520094.pdf>

< 1% match (Internet from 24-May-2016)

<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/15862/SKRIPSI%20.pdf?sequence=1>

< 1% match (Internet from 10-Jul-2023)

<https://vdocuments.net/skripsi-akmen.html>

< 1% match (student papers from 13-May-2017)

[Submitted to Brickfields Asia College on 2017-05-13](#)

< 1% match (student papers from 19-Aug-2015)

[Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia on 2015-08-19](#)

< 1% match (Internet from 14-Apr-2021)

<http://etheses.iainponorogo.ac.id/8546/1/skripsi%20upload%20tari.pdf>

< 1% match (Internet from 02-Nov-2021)

<http://etheses.iainponorogo.ac.id/11157/1/SKRIPSI%20DHOVIT%20RIYANTO%2010816180.pdf>

< 1% match (student papers from 08-Oct-2021)

[Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2021-10-08](#)

< 1% match (Stevan Asalamtama Purba,, Ribhan Ribhan,, Mirwan Karim. "Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020)

[Stevan Asalamtama Purba,, Ribhan Ribhan,, Mirwan Karim. "Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020](#)

< 1% match (student papers from 02-Jun-2015)

[Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia on 2015-06-02](#)

< 1% match (student papers from 19-Aug-2013)

[Submitted to Universiti Teknologi Malaysia on 2013-08-19](#)

< 1% match (student papers from 21-Dec-2017)

[Submitted to Universiti Teknologi Malaysia on 2017-12-21](#)

< 1% match (Internet from 23-Oct-2019)

<https://lib.unnes.ac.id/18017/1/7350406593.pdf>

< 1% match (Internet from 16-Jul-2020)

<https://lib.unnes.ac.id/9719/1/10029.pdf>

< 1% match (Internet from 14-Sep-2022)

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/12385/4/T2_912013011_BAB%20IV.pdf

< 1% match (Internet from 13-Aug-2023)

<https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/63815/Adam%20Hendrawan%20Sukoco.pdf?sequence=1>

< 1% match (Internet from 15-Jan-2023)

<https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/78424/Dara%20Mega%20Sari%20-%20120810201260.pdf?sequence=1>

< 1% match (Internet from 20-May-2021)

http://repository.usd.ac.id/39557/2/172214173_full.pdf

< 1% match (Internet from 31-May-2021)

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2382-Full_Text.pdf

< 1% match (Internet from 22-Aug-2022)

https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/6251-Full_Text.pdf

< 1% match (Internet from 14-Dec-2022)

http://repository.upi.edu/12181/6/S_PEA_0802733_Chapter3.pdf

< 1% match (Internet from 12-Oct-2017)

http://repository.upi.edu/27243/4/S_PEA_1200035_Chapter1.pdf

< 1% match (Internet from 11-Jun-2020)

<https://goodmaterialku.blogspot.com/2016/06/pengaruh-penurunan-harga-terhadap.html>

< 1% match (Internet from 19-May-2023)

http://repository.uinsaizu.ac.id/17910/1/AFIS%20SAHAYA_PENGARUH%20HARGA%20TIKET%20C%20KUALITAS%20PELAYANAN%20DAN%20F

< 1% match (student papers from 05-Jan-2021)

[Submitted to IAIN Kudus on 2021-01-05](#)

< 1% match (student papers from 21-Jan-2021)

[Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar on 2021-01-21](#)

< 1% match (Internet from 03-Aug-2021)

<http://e-journal.uajy.ac.id/23851/1/15%20003%20222551.pdf>

< 1% match (Internet from 22-Jul-2023)

<https://eprints.unpak.ac.id/1251/1/1.pdf>

< 1% match (Internet from 09-Aug-2020)

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/5126/4502>

< 1% match (Internet from 15-Jun-2023)

<https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/komitmen/article/download/25251/8881>

< 1% match (Internet from 10-Feb-2019)

<http://jurnal-unita.org/index.php/benefit/article/download/86/80>

< 1% match ()

[bhikuning, dixian, Wasiati, Hera. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Harga Saham di BEI Sektor Perusahaan Ritel di Masa Pandemi", "Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa - Faculty of Economics", 2023](#)

< 1% match ()

[Sondri, Sondri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Gasing Group di Makassar", 2017](#)

< 1% match (Internet from 17-Dec-2018)

<http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12731/1/PENGARUH%20FAKTOR-FAKTOR%20PERILAKU%20KONSUMEN%20TERHADAP.pdf>

< 1% match (Internet from 01-Oct-2022)

<https://stiepasaman.ac.id/ojsapresiasiekonomi/index.php/apresiasiekonomi/issue/download/28/221>

< 1% match (Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023)

[Sabita An Nafisah, Fauziah Afriyani, Try Wulandari. "Pengaruh Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perisai Bintang Sakti", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2023](#)

< 1% match ()

[Sumarto, Sumarto, Faisal, Amir, Hidayat, Hidayat. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENANAMKAN BUDAYA MADRASAH DI PROVINSI JAMBI", 2016](#)

< 1% match ()

[Nastiti, D. A. \(Dinar\), Suryaningsih, M. \(Margaretha\). "Analisis Kinerja Penanganan Anak Jalanan Di Dinas Sosial, Pemuda, Dan Olahraga Kota Semarang", "Faculty of Engineering Diponegoro University", 2012](#)

< 1% match ()

[Riady Handayani, Syifa Nur Rahmawati. "Pengaruh Penerapan Modernisasi Administrasi Perpajakan dalam Struktur Organisasi dan E-System terhadap Tingkat Kepatuhan WPOP \(Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Kembangan\)", Mercu Buana University, 2018](#)

< 1% match (student papers from 25-Jun-2023)

[Submitted to Southville International School and Colleges on 2023-06-25](#)

< 1% match (Internet from 15-Aug-2023)

<https://ejournal.bappeda.bantenprov.go.id/index.php/jkpd/article/download/192/105>

< 1% match (Internet from 23-Jun-2020)

<http://library.palcomtech.com/pdf/6687.pdf>

< 1% match (Internet from 04-Oct-2022)

<https://media.neliti.com/media/publications/401804-none-b592b3e6.pdf>

< 1% match (Internet from 21-Jul-2018)

<https://media.neliti.com/media/publications/112308-ID-meningkatkan-hasil-belajar-siswa-melalui.pdf>

< 1% match (Internet from 02-Oct-2022)

<https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/139/1/2020-ABDUL%20HAFFIDZ%20SHOLEH%20NIM-2017.pdf>

< 1% match (Internet from 22-Jul-2020)

<http://repository.uhamka.ac.id/1125/1/07.%20Lap%20Penelitian%20wardah.pdf>

< 1% match ()

[DJ, Yurni Rusmawati. "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDALAN PASIFIC SAMUDRA DI SURABAYA", Universitas Islam Lamongan, 2016](#)

< 1% match (student papers from 25-Apr-2022)

[Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2022-04-25](#)

< 1% match (student papers from 11-Jan-2023)

[Submitted to Northwest Missouri State University on 2023-01-11](#)

< 1% match (Nurul Hidayah, Dwi Indah. "PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN MOTIVASI BELANJA HEDONIS TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF PADA KONSUMEN SHOPEE", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023)

[Nurul Hidayah, Dwi Indah. "PENGARUH PROMOSI PENJUALAN DAN MOTIVASI BELANJA HEDONIS TERHADAP PEMBELIAN IMPULSIF PADA KONSUMEN SHOPEE", Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2023](#)

< 1% match (student papers from 26-Dec-2021)

[Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang on 2021-12-26](#)

< 1% match (student papers from 23-Sep-2013)

[Submitted to Universitas Negeri Makassar on 2013-09-23](#)

< 1% match (Internet from 17-Oct-2022)

<http://eprints.radenfatah.ac.id/3341/1/Widiansyah%20%20Putra%20%2814190352%29.pdf>

< 1% match (Internet from 16-Jun-2014)

<http://lemlitlampung.wordpress.com/category/hasil-penelitian/page/2/>

< 1% match (student papers from 06-Nov-2021)

[Submitted to poltekim on 2021-11-06](#)

- < 1% match (Internet from 20-Sep-2021)
https://096f1f92-e556-4ff2-a3f3-8c44f3921514.filesusr.com/ugd/06f664_487e9156b5574acb81ec18dfd65ca763.pdf
- < 1% match (student papers from 16-Jun-2021)
[Submitted to Universitas Mulawarman on 2021-06-16](#)
- < 1% match (student papers from 19-Aug-2022)
[Submitted to Universitas Respati Indonesia on 2022-08-19](#)
- < 1% match (Internet from 16-Jul-2019)
<https://es.slideshare.net/darmawati5/skripsi-rizal-alipai>
- < 1% match (Annisa Nur Afifah, Ilyas Febriyan, Risma Wira Bharata. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOTA MAGELANG PERIODE 2016 – 2021 PENILAIAN KINERJA BERDASARKAN RASIO KEUANGAN", JURNAL MANEKSI, 2023)
[Annisa Nur Afifah, Ilyas Febriyan, Risma Wira Bharata. "ANALISIS KINERJA KEUANGAN KOTA MAGELANG PERIODE 2016 – 2021 PENILAIAN KINERJA BERDASARKAN RASIO KEUANGAN", JURNAL MANEKSI, 2023](#)
- < 1% match (Kusumanto T., Yuliani L., Macoun P., Indriatmoko Y., Adnan H.. "Belajar beradaptasi: bersama-sama mengelola hutan di Indonesia", Center for International Forestry Research (CIFOR) and World Agroforestry Centre (ICRAF), 2006)
[Kusumanto T., Yuliani L., Macoun P., Indriatmoko Y., Adnan H.. "Belajar beradaptasi: bersama-sama mengelola hutan di Indonesia", Center for International Forestry Research \(CIFOR\) and World Agroforestry Centre \(ICRAF\), 2006](#)
- < 1% match (M Najibur Rohman, Daud Rismana. "Kebijakan Pemangkasan Struktur Birokrasi di Indonesia", Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi, 2021)
[M Najibur Rohman, Daud Rismana. "Kebijakan Pemangkasan Struktur Birokrasi di Indonesia", Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi, 2021](#)
- < 1% match (Roby Irzal Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020)
[Roby Irzal Maulana. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior PT Sinergi", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020](#)
- < 1% match (student papers from 27-Aug-2021)
[Submitted to UPN Veteran Yogyakarta on 2021-08-27](#)
- < 1% match (student papers from 19-Sep-2021)
[Submitted to Universitas Merdeka Malang on 2021-09-19](#)
- < 1% match (student papers from 14-Oct-2019)
[Submitted to Universitas Sam Ratulangi on 2019-10-14](#)
- < 1% match (student papers from 08-Mar-2018)
[Submitted to Universitas Terbuka on 2018-03-08](#)
- < 1% match (Internet from 06-Aug-2021)
<http://binakonstruksi.pu.go.id/editor/artikel-berita/1044-menteri-pupr-lantik-55-pejabat-administrator-djpk>
- < 1% match (Internet from 01-Oct-2020)
<https://ilmucerdaspendidikan.wordpress.com/page/2/>
- < 1% match ()
[Chaerul, Rofik. "PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BAURAN PEMASARAN TERHADAP KEPUTUSAN SISWA MEMILIH SEKOLAH DI SMP ISLAM AL-AZHAR 15 CILACAP", 2020](#)
- < 1% match (Internet from 03-Nov-2022)
<http://repository.umj.ac.id/4864/1/SKRIPSI.pdf>
- < 1% match (Internet from 12-Dec-2022)
http://digilib.uinkhas.ac.id/13412/1/Wikke%20Febri%20Yanti%20Ningtiyas_E20153031.pdf
- < 1% match (Internet from 03-Aug-2021)
<http://eprints.umk.ac.id/13759/5/Bab%20IV.pdf>
- < 1% match (Internet from 12-Dec-2022)
http://eprints.uny.ac.id/59680/1/Skripsi_CATURNOVIANTORO_11404241017.pdf
- < 1% match (Internet from 11-Jan-2023)
<https://files.osf.io/v1/resources/5f9pa/providers/osfstorage/5daeb89dec1775000c01ac79?action=download&direct=&version=2>
- < 1% match (Internet from 02-Nov-2021)
<https://lepsi.ac.id/wp-content/uploads/cakrawala/vol-6-no-2.pdf>
- < 1% match (Internet from 22-Dec-2022)
<https://repository.mercubuana.ac.id/68056/8/Cover%20%20%281%29.pdf>
- < 1% match (Internet from 20-Sep-2021)
http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/105/1526488942273_skripsi%20sri%20yulisni.pdf?isAllowed=y&sequence=-1
- < 1% match (Internet from 14-Apr-2023)
<https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0106/B.131.16.0106-15-File-Komplit-20200224044410.pdf>
- < 1% match (Internet from 05-Dec-2022)

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/14066/12.%20BAB%20III.pdf?isAllowed=y&sequence=12>

< 1% match (Jasmiardi - B2041142030. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SUB RAYON 04 KOTA PONTIANAK", Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 2020)

[Jasmiardi - B2041142030. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SUB RAYON 04 KOTA PONTIANAK", Equator Journal of Management and Entrepreneurship \(EJME\), 2020](#)

< 1% match (Internet from 14-Apr-2021)

<https://dayatfarras.wordpress.com/2010/12/06/filsafat-ilmu/>

< 1% match (Internet from 22-Apr-2023)

<https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/764/841>

< 1% match (Internet from 15-Jul-2020)

<https://repository.ipb.ac.id/jspui/bitstream/123456789/65351/1/H13ack.pdf>

< 1% match (Internet from 09-Aug-2018)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66337/Chapter%20III-VI.pdf?isAllowed=y&sequence=2>

< 1% match (Internet from 14-Apr-2023)

<https://www.amongguru.com/pedoman-o2sn-jenjang-sd-mi-tahun-2023/>

< 1% match (J. Reza Ferdiono, Djoko Santoso. "PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKSI BPKB DITLANTAS POLDA JATENG", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2018)

[J. Reza Ferdiono, Djoko Santoso. "PENGARUH REMUNERASI, KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKSI BPKB DITLANTAS POLDA JATENG", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2018](#)

< 1% match (Internet from 16-Jul-2021)

http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/1443/849/

< 1% match (Internet from 30-Jul-2021)

<https://journals.stie-yai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/175/129/>

< 1% match (Internet from 24-Mar-2015)

<http://library.upnvj.ac.id/pdf/2tesis/0810921057/bab4.pdf>

< 1% match (Internet from 22-Feb-2019)

<http://nazwa-cyber.blogspot.com/2011/10/asuhan-keperawatan-pada-tn-i-dengan.html>

< 1% match (Internet from 23-Sep-2022)

<https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/57>

< 1% match (Internet from 11-Nov-2020)

<https://septianino.blogspot.com/2016/08/skripsi-pengaruh-dana-pihak-ketiga.html>

< 1% match (Jhon Riahman Sinaga, Tona Aurora Lubis. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN BAKAT (TALENT MANAGEMENT) DI POLSEK MARO SEBO ILIR BATANGHARI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022)

[Jhon Riahman Sinaga, Tona Aurora Lubis. "KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI MELALUI PENERAPAN MANAJEMEN BAKAT \(TALENT MANAGEMENT\) DI POLSEK MARO SEBO ILIR BATANGHARI", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022](#)

< 1% match (student papers from 12-May-2017)

[Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung on 2017-05-12](#)

< 1% match (student papers from 10-Jan-2023)

[Submitted to Universitas PGRI Palembang on 2023-01-10](#)

< 1% match (Internet from 08-May-2020)

https://archive.org/stream/BukuTeknikSipil/39_Illmu%20Konstruksi%20Bangunan%201_djvu.txt

< 1% match (Internet from 01-Nov-2021)

<https://cheliyours.home.blog/blog-feed/>

< 1% match (Internet from 09-Oct-2022)

<https://ejournal.iwi.or.id/ojs/index.php/iwi/article/download/107/69/>

< 1% match (Internet from 21-Oct-2019)

<http://ejournal.ukrida.ac.id/ojs/index.php/Akun/article/download/662/644>

< 1% match (Internet from 09-Oct-2022)

https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3383/11/UNIKOM_DAVIANA%20ROSSA_21116077_10.DAFTAR%20PUSTAKA.pdf

< 1% match (Internet from 03-Jan-2021)

<https://idoc.pub/documents/kendali-mutu-1pdf-143g0q116onj>

< 1% match (Internet from 09-Dec-2020)

<https://jasaskripsi77.blogspot.com/2015/11/v-behaviorurldefaultvml.html>

< 1% match (Internet from 02-Jul-2017)

<http://jurnal.fkip.uns.ac.id/index.php/sosant/article/download/8525/6284>

< 1% match ()

[Putri, Dewi Lestari, Lestari, Dyah Aring Hepiana, Kasymir, Eka. "ANALISIS MANFAAT KOPERASI, PENDAPATAN, DAN TINGKAT KESEJAHTERAAN ANGGOTA KOPERASI LEMBAGA KEUANGAN MIKRO AGRIBISNIS \(LKM-A\) GAPOKTAN SARI MAKMUR KECAMATAN METRO TIMUR KOTA METRO", Lampung University, 2020](#)

< 1% match (Internet from 05-Feb-2020)

<http://manajemen.fe.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/09/BOOK-CHAPTER-SNMPB1-Manajemen-FE-UM-2019.pdf>

< 1% match (Internet from 24-Nov-2022)

<https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/download/1067/1077>

< 1% match (Internet from 05-Dec-2020)

<https://pengertiandanartikel.blogspot.com/2017/03/pengertian-struktur-organisasi-dan.html>

< 1% match (Internet from 03-Aug-2021)

<http://repository.iainkudus.ac.id/3784/7/7.%20BAB%20IV.pdf>

< 1% match (Internet from 30-Aug-2021)

http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/0000000000000091183/2017_TA_AK_023132071_Bab-3.pdf

< 1% match (Internet from 23-Aug-2021)

<http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10709/1/158320008%20-%20Ria%20Selfiana%20-%20Fulltext.pdf>

< 1% match (Internet from 11-Jan-2021)

<https://taufiqurrokhman.wordpress.com/category/home/page/6/>

< 1% match (Internet from 02-Aug-2020)

<http://www.bkd.jogjaprov.go.id/informasi-publik/artikel/optimalisasi-pelayanan-publik>

< 1% match (Internet from 12-Mar-2022)

<https://www.cakpacap.com/pemerintah-tidak-buka-seleksi-cpns-tahun-ini-hanya-rekrut-pppk/>

< 1% match (Internet from 04-Mar-2022)

<https://www.coursehero.com/file/96590407/11-PENGENDALIAN-BIAYA-PENEKANAN-BIAYA-2pptx/>

< 1% match (Internet from 11-Apr-2021)

<https://www.ojs.unm.ac.id/JEST/issue/download/Volume%202%20Nomor%201%20April%202016/43>

< 1% match (Internet from 24-Apr-2019)

<http://www.polije.ac.id/id/berita/401-kembangkan-soft-skills-mahasiswa-bidikmisi.html>

< 1% match (Internet from 19-Apr-2023)

https://www.researchgate.net/publication/361855110_Dakwah_Pasca_Pandemi_dengan_Karakter_Entrepreneurship

< 1% match (Internet from 24-Nov-2013)

<http://www.riauzona.com/?p=4114>

< 1% match (Internet from 20-Apr-2021)

<https://www.sabda.org/publikasi/e-leadership/173>

< 1% match (Internet from 10-Feb-2019)

<https://yunushardi.blogspot.com/>

< 1% match (Risanda A. Budiantoro, Kiswanto Kiswanto, Fitriarena Widhi Rizkyana, Richatul Jannah. "KELOMPOK RISET (KERIS): STRATEGI PENINGKATAN PUBLIKASI ILMIAH BAGI DOSEN DI JURUSAN AKUNTANSI FE UNNES", As-Sidrah : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2023)

[Risanda A. Budiantoro, Kiswanto Kiswanto, Fitriarena Widhi Rizkyana, Richatul Jannah. "KELOMPOK RISET \(KERIS\): STRATEGI PENINGKATAN PUBLIKASI ILMIAH BAGI DOSEN DI JURUSAN AKUNTANSI FE UNNES", As-Sidrah : Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2023](#)

< 1% match (Internet from 04-Dec-2022)

<https://tukangeetik.blogspot.com/2018/01/skripsi-pemberdayaan-nelayan-bagi.html>

< 1% match (Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2020)

[Ernawati Ernawati, Arman Paramansyah, Suranto Suranto. "ANALISA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN:", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2020](#)

< 1% match (IAKMI Riau. "Prosiding Seminar Nasional Pengurus Daerah IAKMI Provinsi Riau "Hidup Sehat Melalui Pendekatan Keluarga" Kerjasama dengan Jurnal Kesehatan Komunitas STIKes Hang Tuah Pekanbaru", Prosiding Hang Tuah Pekanbaru, 2018)

[IAKMI Riau. "Prosiding Seminar Nasional Pengurus Daerah IAKMI Provinsi Riau "Hidup Sehat Melalui Pendekatan Keluarga" Kerjasama dengan Jurnal Kesehatan Komunitas STIKes Hang Tuah Pekanbaru", Prosiding Hang Tuah Pekanbaru, 2018](#)

< 1% match (Klarita Yohana Rumere, Elisabeth Lenny Marit, Muhammad Guzali Tafalas. "Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan", Lensa Ekonomi, 2022)

[Klarita Yohana Rumere, Elisabeth Lenny Marit, Muhammad Guzali Tafalas. "Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Manokwari Selatan", Lensa Ekonomi, 2022](#)

< 1% match (Rabi'ah Dea Ihsaniah, Mohamad Adam, Yuliani *. "PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, FIRM SIZE DAN SOLVABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020)

Rabi'ah Dea Ihsaniah, Mohamad Adam, Yuliani *. "PENGARUH PROFITABILITAS, LIKUIDITAS, FIRM SIZE DAN SOLVABILITAS TERHADAP KEBIJAKAN DIVIDEN PADA PERUSAHAAN SEKTOR INDUSTRI BARANG KONSUMSI YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020

< 1% match (Internet from 13-Nov-2020)
https://akhihasanuddin.wordpress.com/

< 1% match ()
Hermawan, Ade. "KINERJA BIDANG LALULINTAS ANGKUTAN JALAN DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMASI KABUPATEN BANJAR", Universitas Islam Kalimantan MAB Banjarmasin, 2016

< 1% match ()
ANINDIA, WINDI RISTI. "ANALISIS PENGARUH LOKASI USAHA, PENETAPAN HARGA JUAL DANKUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIANKONSUMEN DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM(Studi Pada Waleu Kaos Lampung)", 2019

< 1% match (Internet from 24-Oct-2022)
http://repository.upnjatim.ac.id/4744/1/1612010064_COVER.pdf

Diterjemahkan dari bahasa Rusia ke bahasa Indonesia - www.onlinedoctranslator.com TESIS PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI (STUDI KASUS SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL KEBUDAYAAN) Disusun Oleh: Ade Muzaki NPM: 226301938012 PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRATIF UNIVERSITAS NASIONAL 2023 ABSTRAK Universitas Nasional Sekolah Pascasarjana, Program Magister Ilmu Administrasi TESIS (19 Juni 2023) Nama : Ade Muzaki NPM : 226301938012 Judul Tesis : Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan) Jumlah halaman : 4 halaman pendahuluan, 108 halaman isi, 7 lampiran Kata kunci : Struktur organisasi, kepemimpinan transformasional, efektivitas organisasi Ringkasan : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti (a) adanya pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja organisasi (b) adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi (c) adanya pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja organisasi. . . Responden penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan yang berjumlah 146 orang. Sebanyak 34 kuesioner digunakan untuk menguji instrumen penelitian dan 107 kuesioner untuk melakukan penelitian. Dari 107 kuesioner yang disebar, 107 kuesioner diterima kembali. Data yang terkumpul diolah dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dengan kinerja organisasi (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan transformasional kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja organisasi. A Tautan : 20 buku, 2 disertasi, 9 jurnal, 1 makalah, 2 website B. Penasihat : Prof. Liyan Poltak Sinambela, MM, M.Pd. i ABSTRAK Universitas Nasional Pascasarjana, Program Magister Studi Administrasi TESIS (19 Juni 2023) Nama : Ade Muzaki NPM : 226301938012 Judul Tesis : Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan) Jumlah halaman : 4 halaman pendahuluan, 108 halaman isi, 7 lampiran Kata kunci : Kompensasi, motivasi kerja, kinerja pegawai Ringkasan : Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti (a) adanya pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan kinerja organisasi (b) adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi (c) adanya pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap kinerja organisasi. . . Responden penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan yang berjumlah 146 orang. Sebanyak 34 instrumen survei dan 107 kuesioner survei digunakan. Dari 107 kuesioner yang disebar, 107 kuesioner diterima kembali. Data yang terkumpul diolah dengan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji koefisien determinasi, uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian sebagai berikut: (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dengan kinerja organisasi (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara struktur organisasi dan transformasional kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja organisasi. A Rekomendasi : B. Direktur : Ilmiah 20 buku, 2 disertasi, 9 jurnal, 1 makalah, 6 website Prof. Lijan Poltak Sinambela, MM, M.Pd. ii DAFTAR ISI Halaman BABI PERKENALAN

1 1.1 Latar belakang
1 1.2 Identifikasi masalah
8 1.3 Skala masalah
8 1.4 Rumusan masalah
9 1.5 Tujuan Penelitian
9 1.6 Manfaat belajar
9 1.7 Sistematika penulisan
sebelas BAB II TINJAUAN TEORITIS
12 2.1 Indikator kinerja organisasi
13 2.1.2 Faktor-Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi
18 2.2 Penetapan struktur organisasi
24 2.2.1 Unsur-unsur struktur organisasi
25 2.2.2 Tipe-jenis struktur organisasi
27 2.2.3 Dimensi struktur organisasi
29 2.3 Kepemimpinan Transformasional
33 2.3.1 Elemen kepemimpinan transformasional
36 2.3.2 Ciri-ciri kepemimpinan transformasional
36 2.3.3 Aspek Kepemimpinan Transformasional
38 iii 2.4 Penelitian sebelumnya
42 2.5 Struktur berpikir
50 BAB III METODOLOGI PENELITIAN
52 3.1 Metodologi penelitian
52 3.2 Tipe data dan sumber data
52 3.3 Definisi konseptual dan operasional variabel
53 3.4 Populasi dan pengambilan sampel
55 3.5 Metode pengumpulan data
56 3.6 Skala pengukuran
57 3.7 Metode analisis data
58 BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN
67 4.1 Gambaran singkat objek penelitian
67 4.2 Pembahasan hasil survei
70 4.3 Hasil uji statistik
83 4.4 Pembahasan Hasil Penelitian
99 BAB V PENUTUPAN
102 5.1 Kesimpulan
102 5.2 Kesimpulan teoritis
105 5.3 Penawaran
106 5.4 Pembatasan
107 DAFTAR PUSTAKA
109 iv LAMPIRAN
113 v BABI PENDAHULUAN
1.1. Latar belakang Salah satu arah utama reformasi birokrasi adalah meningkatkan kinerja pemerintah dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Terlebih lagi, kebutuhan dan tingkat kesadaran masyarakat akan hak untuk menerima layanan menjadi semakin kompleks. Organisasi pemerintah atau organisasi publik adalah organisasi yang berkaitan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada masyarakat, yang dibayar dengan pajak, retribusi, dan pendapatan pemerintah lainnya yang diatur dengan undang-undang.1 Berbicara mengenai organisasi publik, tentunya perlu dilakukan evaluasi efektivitasnya. Menurut Mardiasmo (2011), "pengukuran organisasi sektor publik mempunyai tiga tujuan, yaitu: (1) membantu meningkatkan kinerja

pemerintah agar kegiatan pemerintah terfokus pada maksud dan tujuan program satuan kerja, (2) alokasi sumber daya dan pengambilan keputusan, dan (3) pelaksanaan akuntabilitas kepada masyarakat dan peningkatan komunikasi".² Pernyataan ini mempunyai arti bahwa pengukuran kinerja merupakan isu kritis bagi organisasi. Pengukuran kinerja merupakan menu yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi. Melalui pengukuran kinerja, dapat diketahui keberhasilan dan/atau kegagalan suatu organisasi dalam memenuhi misinya, khususnya pada 1Lizhan Poltak Sinambela. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasinya (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 182. 2Di sana, h. 187 organisasi publik, termasuk Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Menurut Bastian (Tangkilisan, 2005), "efektivitas suatu organisasi adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi"³. Sekretariat Departemen Utama Kebudayaan merupakan bagian struktural dari Departemen Utama Departemen Utama Kebudayaan. Dalam Permendikbudrystek no. 28 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian, Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan yang tugas utamanya menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi serta mengoordinasikan tugas unit organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan. Mengacu pada uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa Sekretariat merupakan pimpinan Direktorat Jenderal Kebudayaan yang berperan mendukung dan menjamin seluruh program dan program yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan hasil yang baik. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa indikator pencapaian hasil program Direktorat Jenderal Kebudayaan Tahun 2020- 2022 mengalami fluktuasi, hal ini tercermin pada indikator sebagai berikut: 3Hessel Nogi S. Tangkilisan, Administrasi Publik (Jakarta, Grasindo, 2005), h. 175 Gambar 1.1 Persentase pelestarian warisan budaya dan warisan budaya yang dilestarikan Sumber: Departemen Kebudayaan Utama Lakinskoe, 2022 Dari Gambar 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa persentase pencapaian jumlah cagar budaya dan warisan budaya takbenda tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 200,37%. Sedangkan capaian terendah pada tahun 2020 sebesar 83,00%. Ironisnya, pada tahun 2022, persentase pencapaiannya justru turun menjadi 121,40%. Persentase capaian diperoleh dengan membandingkan usulan cagar budaya dengan jumlah situs cagar budaya yang telah teridentifikasi. Meskipun pencapaian indikator kinerja program pada periode 2020-2022 cenderung menurun, namun pada beberapa periode pencapaian indikator melebihi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022 misalnya, realisasinya mencapai 67,69% dari target 55,76%. Terdapat juga tren penurunan pencapaian pada indikator kinerja lainnya, seperti terlihat pada gambar berikut: Gambar 1.2 Jumlah minggu kebudayaan daerah Sumber: Laporan Hasil Kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Tahun 2021 Dilihat dari gambar di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah daerah yang menyelenggarakan Pekan Kebudayaan Daerah sebanyak 35 daerah, jumlah tersebut melebihi rencana sebanyak 20 daerah. Namun seperti gambar di atas, pencapaian tersebut justru menurun cukup tajam dari 305% pada tahun 2020 menjadi 175% pada tahun 2021. Dari uraian dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat naik turunnya kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan atau dengan kata lain terdapat kontradiksi. Kondisi ini sebenarnya berbeda dengan pencapaian indikator keuangan anggaran yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Tabel 1.1 Perbandingan pelaksanaan anggaran tahun 2020-2022 Tahun Anggaran Penerapan % 2020 1 327 431 152.000 1 239 607 365 702 93,38% 2021 1 387 034 085 000 1 341 521 266 138 96,72% 2022 1.619.268.896.000 1 597 760 980 487 98,67% Sumber: Departemen Kebudayaan Utama Lakinskoe 2020-2022 Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa pada periode 2020-2022, kinerja keuangan Direktorat Jenderal mengalami peningkatan yang konsisten. Kondisi ini berbanding terbalik dengan efektivitas program atau kegiatan yang membuahkan hasil yang tidak konsisten. Naik turunnya kinerja program tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Robbins (2007) "beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi antara lain kepemimpinan yang tepat, struktur organisasi, budaya organisasi yang baik, motivasi yang tinggi, dan pemilihan staf yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi."⁴ Dari beberapa faktor yang disebutkan di atas, struktur organisasi yang menonjol. Menurut Mintzberg yang dikutip oleh Atti Tri Giuniarthy (2009), "penelitian mengenai struktur organisasi dilakukan karena bentuk-bentuk struktur organisasi tertentu dapat membantu atau menghambat perkembangan organisasi." Konsisten dengan klaim ini, menurut Robbins dan Judge (2017), "struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikelompokkan secara formal." Sedangkan organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai serangkaian tujuan bersama.⁵ Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh", Erlangga Publishing, Jakarta, 2007. 5Robbins dan Hakim, Perilaku Organisasi, Cet. 6, Jakarta: Salemba, 2017, hal. 331 Struktur organisasi Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan telah mengalami perubahan yang radikal. Dalam hal ini, perubahan tersebut merupakan konsekuensi dari kebijakan penyederhanaan birokrasi. Pada tanggal 20 Oktober 2019, Presiden Joko Widodo menyampaikan pidato pada sidang paripurna MPR tentang pentingnya penyederhanaan birokrasi. Selain itu, pada akhir tahun 2019, KemenpanRB menerbitkan Surat Edaran Nomor 384 Tahun 2019 tentang langkah konkrit penyederhanaan birokrasi. Secara operasional, penyederhanaan birokrasi dilakukan dengan menghilangkan jabatan eselon 3 dan 4 yang diubah menjadi jabatan fungsional. Kebijakan ini berimplikasi pada struktur organisasi dan tata kerja masing-masing kementerian/lembaga, salah satunya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Meski perubahan struktur organisasi dan prosedur operasional (OSTS) di masing-masing kementerian/lembaga sering terjadi dan bukan kali pertama, namun sejak diberlakukannya kebijakan penyederhanaan birokrasi, perubahan OSTs di lingkungan kementerian bisa disebut radikal. Tabel 1.2 Struktur organisasi sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Sebelum penyederhanaan birokrasi Setelah penyederhanaan birokrasi Pasal 478 Permendikbud Nomor 11 Tahun 2018 tentang SOTK Sekretariat Direktorat Kebudayaan meliputi: a. Bagian Perencanaan Penganggaran; Utama dan Pasal 167 Permendikbud Nomor 45 Tahun 2019 tentang SOTK Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan meliputi: a. Divisi Administrasi; DAN b. kelompok fungsional. b. Departemen Keuangan dan Properti Publik; c. Departemen hukum, administrasi d. Departemen Kerjasama. dan personalia; DAN Umum dan Sumber : jdihkemdikbud.go.id Dapat dijelaskan pada Tabel 1.2 di atas bahwa terjadi perubahan yang sangat radikal pada struktur organisasi sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan, dimana pada awalnya terdapat 4 jabatan struktural pada lembaga ini, padahal setelah adanya kebijakan penyederhanaan birokrasi menjadi ada hanya 1 jabatan struktural yaitu Unit Tata Usaha. Kebijakan penyederhanaan birokrasi tentu berdampak pada budaya yang ada selama ini. Pemimpin organisasi harus mampu menyesuaikan dan membentuk kembali model pembagian kerja terkait dengan pendelegasian wewenang yang dilakukan selama ini. Di bawah ini adalah wawancara pra penelitian dengan kepala staf sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. "Kebijakan pengurangan mata rantai ke-3 dan ke-4 berdampak pada hilangnya jabatan pengurus atau kepala unit sehingga berdampak pada perubahan organisasi. Jabatan fungsional yang ada saat ini belum sepenuhnya efektif. Artinya masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi pegawai itu sendiri, sehingga cukup banyak kita kesulitan dalam mengatur pembagian kerja. Memang tidak mudah untuk melakukan kebiasaan baru karena kami telah mengubah posisi Kepala Departemen yang sebelumnya dijabat oleh Eselon 3 menjadi Koordinator untuk memudahkan pemisahan tugas dan fungsi. Singkatnya, untuk memudahkan koordinasi, kami masih membentuk struktur di dalam SOTK yang ditetapkan melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Jabatan yang dahulu bernama Kabag diubah menjadi Koordinator. Pernyataan di atas semakin mendukung anggapan Mintzberg bahwa bentuk struktur organisasi dapat membantu atau menghambat perkembangan organisasi. Itu sesuai hasil penelitian Justiono (2014) yang menyatakan bahwa "struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja"⁶ Selain struktur organisasi, dalam kondisi transisi yaitu penyederhanaan birokrasi dan pengalihan jabatan struktural menjadi fungsional, peran pemimpin menjadi salah satu faktor internal organisasi yang sangat penting.. Sebuah penelitian yang dilakukan (Setyaningsih: 2007) membuktikan bahwa "perubahan memerlukan kepemimpinan yang kuat dalam hal otoritas serta kepribadian dan komitmen yang tinggi".⁷ Kepemimpinan seperti ini sering disebut dengan kepemimpinan transformasional. Mengenai Green dan Baron (2000), mereka mengatakan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang pemimpin di mana pemimpin tersebut menggunakan karismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi suatu organisasi."⁸ Peran seorang pemimpin dalam hubungan 6Eris Justiono. Dampak Kapasitas Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi di STAI LAN Bandung. (Jurnal Ilmu Administrasi, Agustus 2014). 7Setyaningsih SU. Dampak kepemimpinan terhadap perubahan organisasi. (Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Volume 7, No. 2, 2007). 8Daswatti, Penerapan Kepemimpinan dengan Gaya Kepemimpinan

Transformasional, Fisip Academica Untad, Vol. 4 Februari 2012 antarmanusia erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkannya. Pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinannya dalam segala situasi, tergantung pada kondisi dan keadaan. Pemimpin juga harus mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang tepat kepada bawahannya dan memiliki keterampilan manajemen.menentukan strategi yang tepat dari organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan perubahan strategis merupakan ciri kepemimpinan transformasional.Peran pemimpin organisasi sangat penting dalam memotivasi karyawannya dalam menghadapi perubahan yang sedang berlangsung. Namun berdasarkan hasil observasi awal, yang terjadi di lapangan ternyata tidak dilakukan oleh pimpinan dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Salah satu contoh kepemimpinan transformasional di Indonesia adalah mantan Presiden dan Direktur PT KAI Ignacius Jonan. Beliau mampu menunjukkan kepemimpinan yang mampu memotivasi para staf dan bawahannya sehingga mampu membawa perubahan yang signifikan bagi kemajuan KAI PT. Salah satu perusahaan pelat merah yang sebelumnya merugi, mampu meningkatkan pendapatan dan berhasil meraup untung besar. Citra perusahaan yang sebelumnya kurang mendapat dukungan publik kini berubah menjadi lebih baik. Apa yang terjadi pada PT KAI merupakan contoh bagaimana kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Muhdiyanto dan Gamal (2010) yang menyatakan adanya haldampak positif kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Dari berbagai permasalahan dan fenomena yang telah diuraikan di atas, penulis sampai pada kesimpulan bahwa perlu adanya penelitian ilmiah terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, yang kemudian penulis tuangkan dalam tesis berjudul "Pengaruh Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan)".

1.2. Masalah identifikasi Naik turunnya kinerja Sekretariat di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan diyakini dipengaruhi oleh perubahan struktur organisasi yang ada di lingkungan Sekretariat, serta beberapa faktor antara lain gaya kepemimpinan yang tepat, struktur organisasi, organisasi yang baik. budaya, motivasi tinggi dan pemilihan staf yang tepat. sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pertama Pengurangan jabatan struktural di sekretariat tidak berarti organisasi kehilangan struktur. Keberadaan struktur organisasi menjadi penting dalam pembagian dan pendelegasian tugas guna meningkatkan efisiensi organisasi. Kedua, Peran pemimpin suatu organisasi memegang peranan sentral dalam memotivasi pegawai dalam menghadapi perubahan yang sedang berlangsung. Namun, di lapangan ada fenomena yang tidak dimiliki pemimpin dapat membuat karyawan lebih termotivasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi. Ketiga, perubahan jabatan struktural ke jabatan fungsional secara tidak langsung akan mempengaruhi struktur karir pegawai itu sendiri, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi pegawai.

1.3. Skala masalahnya Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas dan mempertimbangkan keterbatasan waktu, maka penelitian ini dibatasi pada dampak struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap aktivitas Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan periode 2020-2023.

1.4. Rumusan masalah Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan dari beberapa pertanyaan: 1. Apakah struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas organisasi? 2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi? 3. Apakah struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja organisasi? 1.5. Tujuan penelitian Tujuan dari penelitian ini antara lain sebagai berikut: 1. Mengetahui secara parsial dampak struktur organisasi terhadap kinerja organisasi. 2. Mengetahui secara parsial dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. 3. Menentukan dampak struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi secara bersamaan. 1.6. Manfaat Studi Selain tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang ingin penulis capai: 1. Manfaat Akademik a. Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan dalam bidang akademik. b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik secara umum. 2. Manfaat Praktis a. Bagi para peneliti Kajian ini bermanfaat untuk menambah pemahaman, pengetahuan, dan kemampuan berpikir ilmiah tentang permasalahan yang muncul di masyarakat yang ada kaitannya dengan ilmu yang diperoleh di perkuliahan. b. Untuk Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan Besar harapan kami, kajian ini dapat membantu menyumbangkan pemikiran dan sumbangsih yang bermanfaat bagi kemajuan lembaga itu sendiri, serta jajarannya, baik pengambil kebijakan maupun pengurus. c. Untuk pemerintah Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pemerintah dan khususnya Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia dalam meningkatkan produktivitas pegawai guna mengharapakan perubahan yang lebih baik. d. Bagi peneliti selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan masukan untuk penelitian selanjutnya khususnya bagi mahasiswa administrasi publik.

1.7. Sistematisa penulisan Penulisan penelitian ini akan memuat lima bab dengan sistem penulisan sebagai berikut: Bab I PENDAHULUAN Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, definisi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta uraian taksonomi. BAB II Tinjauan Pustaka Bab ini berisi tentang latar belakang teori dan hasil penelitian terdahulu, konsep dan hipotesis penelitian. BAB III METODOLOGI PENELITIAN Bab ini memaparkan metodologi yang digunakan dalam penelitian, dimulai dari proses pengumpulan data, pengolahannya, hingga pemilihan alat statistik yang digunakan untuk pengujian dalam penelitian ini. BAB IV. Hasil dan Diskusi. Bab ini berisi uraian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan, kemudian diakhiri dengan interpretasi hasil penelitian. BAB V KESIMPULAN Bab terakhir berisi kesimpulan, saran dan rekomendasi. BAB II TINJAUAN TEORITIS 2.1. Definisi efektivitas organisasi Hingga saat ini, banyak ahli yang memberikan definisinya mengenai konsep efektivitas organisasi. Menurut Bastian (Tangkilsan, 2005), "Kinerja organisasi merupakan gambaran tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi suatu organisasi". Eremias T. Keban (2004:193) "Kinerja organisasi atau kinerja kelembagaan ditinjau dari sejauh mana suatu lembaga telah melaksanakan seluruh kegiatan utama untuk mencapai misi atau visi lembaga tersebut." Sedangkan Amitai Etzioni (Keban, 2008: 227) "Kinerja suatu organisasi menggambarkan seberapa baik suatu organisasi mencapai tujuan akhirnya". 10 Dari beberapa definisi di atas dapat kita simpulkan bahwa efektivitas suatu organisasi merupakan suatu gambaran yang menunjukkan bagaimana suatu organisasi mampu mencapai tujuan dan sasarannya. Agar kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan baik, maka perlu adanya indikator-indikator yang jelas yang digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi. Menurut Mahmoudi (2005), hal ini bertujuan untuk: 11 ? Pengetahuan tentang tingkat pencapaian tujuan organisasi ? Berikan kesempatan belajar kepada karyawan ? Meningkatkan kinerja periode berikutnya ? Pastikan pertimbangan sistematis dalam keputusan tentang ? Memotivasi karyawan ? Membangun Akuntabilitas Publik penghargaan dan hukuman. 9Tangkilsan, warga setempat. 10 Keban, Eremias, Enam dimensi strategis teori dan permasalahan konsep administrasi publik. Yogyakarta: Gava Media, 2004, hal. 193 11 Mahmoudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005, hal.14. Pernyataan Mahmoudi di atas menyiratkan betapa banyaknya manfaat yang bisa diperoleh dari hasil penilaian kinerja suatu organisasi. Secara umum manfaatnya dapat dirasakan oleh banyak pihak, baik individu maupun organisasi. 2.1.1 Indikator kinerja organisasi Terkait dengan pengukuran efektivitas organisasi masyarakat sipil, menurut Dwiyanto (2002), "ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas organisasi masyarakat sipil, yaitu": 12 1. Pertunjukan Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas. Produktivitas biasanya dipahami sebagai rasio antara input dan output. Pengertian produktivitas dianggap terlalu sempit, sehingga Kantor Akuntansi Umum (GAO) mencoba mengembangkan ukuran produktivitas yang lebih luas, termasuk sebagai indikator kinerja penting seberapa baik pelayanan publik memberikan hasil yang diharapkan. 2. Kualitas pelayanan Sumber utama data kualitas pelayanan adalah pengguna jasa atau masyarakat pada saat menilai kualitas pelayanan. Permasalahan kualitas pelayanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan aktivitas organisasi pelayanan publik. Banyak opini 12 Dwiyanto, Agus dkk., Reformasi Birokrasi Negara di Indonesia, Yogyakarta: PSKK UGM, 2002 negatif yang berkembang mengenai organisasi publik muncul karena adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diterima dari organisasi publik. 3. Daya tanggap Daya tanggap merupakan kemampuan suatu organisasi dalam mengenali kebutuhan masyarakat, menetapkan prioritas pelayanan, dan merancang program pelayanan publik sebagai respons terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Daya tanggap dimasukkan sebagai ukuran kinerja, karena ketahanan secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam memenuhi misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Rendahnya daya tanggap ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian antara layanan dan

kebutuhan masyarakat. Hal ini jelas menunjukkan ketidakmampuan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. 4. Tanggung jawab Tanggung jawab menjelaskan apakah kegiatan organisasi publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip tata kelola yang baik atau sesuai dengan kebijakan organisasi. Hal ini dapat dinilai berdasarkan analisis dokumen dan laporan kegiatan organisasi dengan membandingkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi dengan prosedur dan peraturan organisasi dalam organisasi. 5. Akuntabilitas Akuntabilitas publik mengacu pada sejauh mana kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat pemerintah yang dipilih oleh rakyat. Para pejabat politik tersebut diasumsikan terpilih karena dipilih oleh rakyat, dan dengan sendirinya mereka akan selalu mewakili kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat bagaimana kebijakan dan aktivitas organisasi publik sejalan dengan keinginan masyarakat umum. Efektivitas organisasi publik tidak hanya dapat dinilai dari indikator- indikator internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, misalnya pada pencapaian tujuan, efektivitas tersebut harus dinilai melalui indikator-indikator eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi publik. masyarakat. Menurut Flynn (1997), "setidaknya ada empat faktor yang diperhitungkan ketika mengukur efektivitas suatu organisasi publik, yaitu: ekonomi, efisiensi, efisiensi dan pemerataan pelayanan publik."¹³ 1. Ekonomi Dilihat dari bagaimana dana tersebut digunakan oleh organisasi selama periode tertentu. Dalam praktiknya, pengukuran ini lebih fokus pada proses anggaran. 2. Efisiensi 13Sinambela, op. cit., bab 195-196 Pandangan yang lebih kompleks adalah bagaimana uang digunakan dengan benar dan bagaimana perbandingan hasil dan biaya. 3. efisiensi Pengukuran efisiensi berkaitan dengan pencarian model layanan yang sesuai dengan yang diinginkan. 4. Keadilan Bagaimana pelayanan dapat diberikan secara adil kepada masyarakat. 5. fleksibilitas Penekanan pada fleksibilitas adalah pelayanan publik harus mampu merespon kejadian luar biasa atau tidak terduga. Fleksibilitas dalam arti ada batasan-batasan yang perlu diperhatikan, karena aspek ini bertentangan dengan efisiensi dan pemanfaatan kapasitas secara maksimal. Sedangkan menurut Lusthaus dkk (2002: 108), "kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan menggunakan alat-alat berikut": a) Efisiensi(Efisiensi) "Efisiensi merupakan dasar penting untuk mengevaluasi efektivitas suatu organisasi. Efektivitas organisasi merupakan syarat yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Efisiensi sendiri dapat diartikan sebagai berikut: "Sejauh mana suatu organisasi mampu mencapai tujuannya." b) efisiensi(Efisiensi) "Efisiensi merupakan salah satu indikator kinerja suatu organisasi. Efisiensi menjadi salah satu indikatornya, karena setiap organisasi tentu mempunyai sumber daya yang terbatas. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memanfaatkannya secara efektif agar dapat mencapai hasil yang optimal. Efisiensi dapat diartikan sebagai " "Suatu rasio yang mencerminkan perbandingan hasil yang dicapai dengan biaya yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tersebut." Aspek efisiensi terbagi menjadi dua, sebagaimana dijelaskan oleh Lusthaus dkk (2002: 114): "Ada dua aspek efisiensi. Pertama, ini adalah unit. produksi atau jasa yang sesuai dengan tujuan organisasi, dan yang kedua adalah berapa biaya untuk memproduksi barang dan jasa tersebut." c) Relevansi(relevansi) Dalam literatur modern, organisasi dipandang sebagai jaringan hubungan antara pemangku kepentingan organisasi. Dengan demikian, pemangku kepentingan merupakan salah satu pihak yang penting untuk diperhatikan. Organisasi dikatakan berkinerja baik apabila mampu memenuhi kebutuhan pemangku kepentingannya. Oleh karena itu, penting untuk diperhatikan relevansi atau hubungan antara apa yang dihasilkan organisasi dan apa yang dibutuhkan oleh pemangku kepentingan. Lusthaus dkk (2002: 120) berpendapat bahwa relevansi didefinisikan sebagai berikut: "Kemampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan dukungan para pemangku kepentingan yang diprioritaskannya di masa lalu, sekarang, dan masa depan." d) KeuanganKelayakan atau kelayakan finansial didefinisikan sebagai: "Kemampuan suatu organisasi untuk mengumpulkan dana yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan fungsionalnya dalam jangka pendek, menengah dan panjang." Dari pernyataan di atas, Lusthaus secara jelas menekankan pentingnya kemampuan suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan menghimpun dan mengelola dana sebaik-baiknya. 2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi Menurut Soesilo dalam (Tangkilan, 2005), "kinerja faktor-faktor yang dapat mempengaruhi organisasi-faktor berikut ini":¹⁴ 1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi-fungsi yang menjalankan kegiatan organisasi. 2. Kebijakan manajemen berupa visi dan misi organisasi. 3. Sumber daya manusia berkaitan dengan kualitas pegawai untuk bekerja dan berkinerja secara maksimal. 14Jawab, dekrit. cit., hal.180. 4. Sebuah sistem informasi manajemen yang berkaitan dengan manajemen basis data dan digunakan untuk meningkatkan efisiensi suatu organisasi. Tangan Dalam Tangkilisan (2005) "faktor itu mempunyai dampak langsung pada tingkat pencapaian efektivitas organisasi, antara lain":¹⁵ 1. Teknologi yang mencakup peralatan kerja dan metode kerja digunakan untuk menghasilkan suatu produk atau jasa diciptakan oleh organisasi. 2. Kualitas masukan data atau materi digunakan oleh organisasi. a. Kualitas lingkungan fisik mencakup keselamatan kerja penataan ruangan dan kemurnian. b. Budaya organisasi sebagai model pola perilaku dan pekerjaan yang ada dalam organisasi. c. Kepemimpinan sebagai sebuah upaya peserta kontrol organisasi untuk bekerja sebagaimana mestinya dengan standar dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Atmosoeparto (Hessel Nogi, 2005:181), faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja organisasi dengan cara sebagai berikut:¹⁶ 1. Faktor eksternal: 15Ibid 16Ibid., hal.181 a. Faktor politik yaitu permasalahan yang berkaitan dengan perimbangan kekuasaan negara yang mempengaruhi keamanan dan ketertiban yang akan mempengaruhi berjalannya organisasi secara optimal. b. Faktor ekonomi yaitu tingkat perkembangan perekonomian yang mempengaruhi tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli, merangsang sektor lain sebagai suatu sistem perekonomian yang lebih besar. c. Faktor sosial yaitu orientasi nilai yang berkembang dalam masyarakat dan mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang diperlukan untuk meningkatkan efisiensi organisasi. 2. Faktor internal: a. Tujuan organisasi yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin dihasilkan oleh organisasi. b. Struktur organisasi yang merupakan hasil perpaduan fungsi-fungsi yang akan dijalankan oleh suatu unit organisasi dan struktur formal yang ada. c. Sumber daya manusia yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak pengelolaan organisasi secara keseluruhan. d. Budaya organisasi, yaitu gaya dan kepribadian organisasi dalam skema standar kerja, menjadi gambaran organisasi yang bersangkutan. Tabel 2.1 Matriks Teori Efektivitas Organisasi TAUTAN TEORI PERPADUAN UKURAN Bastian Eremias T.Keaban Amitai Etzioni Dviyanto terbang Efektivitas organisasi merupakan gambaran tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Efektivitas organisasi atau efektivitas kelembagaan berkaitan dengan sejauh mana suatu lembaga telah melakukan seluruh kegiatan utama untuk mencapai misi atau visi lembaga tersebut. Efektivitas organisasi mencirikan bagaimana organisasi mencapai tujuan akhirnya. Lima indikator digunakan untuk mengukur kinerja suatu organisasi: - Pertunjukan - Kualitas pelayanan - Daya tanggap - Tanggung jawab - Akuntabilitas Saat mengukur kinerja suatu organisasi, lima faktor diperhitungkan. - Ekonomi - Efisiensi - Efisiensi Efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai gambaran tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Pertunjukan Kualitas pelayanan Daya tanggap Tanggung jawab Akuntabilitas Efisiensi Efisiensi 22 - Keadilan - Fleksibilitas Lusthaus dan lain- lain. Kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan menggunakan alat-alat berikut: - Efisiensi - Efisiensi - Relevansi - Kelayakan finansial 23 2.2 Definisi struktur organisasi Robbins dan Judge (2017): "Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana pekerjaan dibagi dan dikelompokkan secara formal. Sedangkan organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih, dan berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai serangkaian tujuan bersama.17 Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa "struktur organisasi menggambarkan jenis organisasi, departemen organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan kerja, garis komando dan tanggung jawab, ruang lingkup pengendalian, dan sistem kepemimpinan organisasi."18 Sedangkan Gibson dkk dalam Nyoman Ary (2020) memberikan pemahaman sebagai berikut: "Struktur organisasi merupakan suatu konsep yang abstrak. Faktanya, tidak ada yang pernah melihatnya. Apa yang kami lihat adalah bukti struktur. Kemudian, berdasarkan bukti ini, kita sampai pada kesimpulan bahwa ada struktur.19 Pendapat lain dikemukakan oleh Mitznberg yang "mengatakan demikianstruktur organisasi mendefinisikan bagaimana orang diorganisir atau bagaimana pekerjaan mereka dibagi dan dikoordinasikan." 17Robbins dan Hakim, Perilaku Organisasi, Cet. 6, Jakarta: Salemba, 2017, hal. 331 18Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010, h. 128 19Nyoman Ari, Analisis Struktur Organisasi Kegiatan Sekretariat DNRD Kabupaten Buleleng, Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 4, tidak. 2, 2020, Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi menjelaskan bagaimana tugas-tugas pekerjaan akan dibagi, dikelompokkan,

dan dikoordinasikan secara formal. Struktur organisasi menunjukkan struktur dan pelaksanaan pola hubungan yang tetap antara fungsi, departemen atau jabatan, dan orang-orang dengan berbagai tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu organisasi. Struktur organisasi disebut sebagai desain organisasi, dan bentuk tertentu dari struktur organisasi disebut sebagai bagan organisasi. Bagan organisasi menggambarkan alur perintah, yang menunjukkan posisi yang harus dipertimbangkan oleh setiap jenis karyawan. Struktur organisasi juga merupakan salah satu sarana yang digunakan manajemen untuk mencapai tujuannya. Karena tujuan mengalir dari strategi organisasi secara keseluruhan, maka logis jika strategi dan struktur harus berkaitan erat. Secara khusus, Struktur harus mengikuti strategi. Jika manajer membuat perubahan signifikan terhadap strategi organisasinya, strukturnya juga perlu diubah untuk mengakomodasi dan mendukung perubahan tersebut. Sebagian besar kerangka kebijakan saat ini berfokus pada tiga dimensi, yaitu inovasi, minimalisasi biaya, dan penurunan desain struktural, yang mana hal ini dapat diterapkan dengan baik pada setiap dimensi. 2.2.1 Elemen struktur organisasi Seperti halnya pada organ tubuh manusia, terdapat unsur-unsur dalam struktur organisasi yang memerlukan analisis. Stoner dan Wengell dalam Siswanto (2005) mengemukakan ada empat elemen yang berguna untuk menganalisis struktur organisasi: 2.0 a. Spesialisasi aktivitas Yang dimaksud dengan spesialisasi kegiatan adalah spesialisasi tugas individu dan kelompok kerja dalam organisasi (pembagian kerja) dan pembagian tugas tersebut antar unit kerja (departmentalisasi). Dalam suatu organisasi, pembagian tugas kerja merupakan suatu kebutuhan yang mutlak, tanpa hal tersebut kemungkinan terjadinya duplikasi jabatan sangat tinggi. Pembagian tugas kerja pada akhirnya akan mengarah pada terciptanya departemen-departemen terkecil dalam organisasi (departmentalisasi). Ini adalah kerangka kerja yang digunakan untuk mengelompokkan beberapa pekerjaan ke dalam satu kelompok. b. Standardisasi kegiatan Standardisasi kinerja adalah prosedur yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan prediktabilitas kinerja mereka. Standardisasi berarti memberikan keseragaman dan kesesuaian kegiatan kerja terhadap prinsip. c. Koordinasi kegiatan Koordinasi kegiatan, yaitu proses pengintegrasian seluruh kegiatan suborganisasi dan fungsi berbagai departemen atau bagian organisasi, untuk 20Bejo, Siswanto. 2005. Pendekatan Administratif dan Operasional Indonesia dalam Manajemen Personalia. Jakarta: Skenario Bumi. jam 90 menciptakan keselarasan gerak departemen-departemen yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. d. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan mengacu pada lokasi badan pengambilan keputusan. Dalam struktur organisasi terpusat, keputusan dibuat pada tingkat tinggi oleh manajer puncak atau bahkan oleh satu orang. Dalam struktur desentralisasi, gaya pengambilan keputusan umum terjadi pada bawah hierarki manajemen tingkat menengah dan bawah. 2.2.2 Jenis struktur organisasi Struktur organisasi tentu mempunyai berbagai macam bentuk. Robbins (2011) menjelaskan jenis-jenis struktur organisasi sebagai berikut: 2.1. Struktur sederhana (struktur sederhana) Struktur sederhana adalah struktur yang dicirikan oleh tingkat departementalitas yang rendah, jangkauan kendali yang luas, sentralisasi wewenang di tangan satu orang, dan sedikit formalisasi. Struktur sederhana ini terutama digunakan oleh usaha kecil yang pengelola dan pemiliknya sama. Kekuatan utama dari struktur sederhana ini terletak pada kesederhanaannya: cepat, fleksibel, biaya pengelolaannya rendah, dan akuntabilitasnya jelas. Dan kelemahannya adalah tidak bisa diterapkan pada organisasi besar. Hal ini disebabkan karena dalam kaitannya dengan organisasi besar, formalisasi yang rendah dan sentralisasi yang tinggi akan 21Robbins, Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi. Emiten Arkan Jakarta 2011. h. 79 menyebabkan kelebihan informasi di tingkat atas. Pengambilan keputusan akan lambat karena bergantung pada satu orang yaitu pemilik dan pimpinan organisasi. 2. struktur birokrasi Struktur birokrasi adalah struktur dengan tugas-tugas operasional yang sangat rutin yang dicapai melalui spesialisasi, peraturan dan ketentuan yang sangat formal, pengelompokan tugas ke dalam unit-unit fungsional yang berbeda, kewenangan terpusat, garis kendali yang sempit, dan pengambilan keputusan rantai komando. Kekuatan utama birokrasi terletak pada kemampuannya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terstandar dengan sangat efisien, sedangkan kelemahannya adalah spesialisasi yang diciptakan dapat menimbulkan konflik antar departemen, karena tujuan unit fungsional dapat bertentangan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kerugian besar lainnya adalah ketika muncul kasus yang tidak sesuai dengan aturan sedikit pun, 3. Struktur matriks Struktur matriks adalah struktur yang menciptakan banyak lini wewenang dan menggabungkan departementalisasi fungsional dan produk. Struktur ini dapat ditemukan di biro iklan, perusahaan pesawat terbang, laboratorium penelitian, rumah sakit, dan lembaga pemerintah. Kekuatan departementalisasi fungsional terletak, misalnya, pada konsolidasi spesialis, yang meminimalkan jumlah spesialis yang dibutuhkan, sekaligus memungkinkan pengumpulan dan distribusi sumber daya khusus untuk keseluruhan produksi. Sedangkan kelemahannya adalah sulitnya mengkoordinasikan tugas-tugas berbagai spesialis fungsional agar kegiatannya dapat selesai tepat waktu dan sesuai anggaran. Ciri struktur matriks ini melanggar konsep kesatuan komando. Karyawan matriks memiliki dua bos (misalnya, 2.2.3 Dimensi struktur organisasi Menurut Robbins (2011), ada tiga dimensi struktur organisasi. Ketiga dimensi tersebut adalah sebagai berikut: 22 1. Pembagian kerja merupakan dasar yang digunakan untuk mengklasifikasikan pekerjaan dan sejauh mana tugas-tugas dalam suatu organisasi dapat didistribusikan secara keseluruhan. 2. Menurut aturan, inilah dasar yang menentukan batas wewenang dan ruang lingkup kendali untuk setiap jabatan dalam organisasi. 3. Konsisten dengan tujuan keseluruhan merupakan dasar sejauh mana pengambilan keputusan diarahkan pada kepentingan organisasi dan sejauh mana pekerjaan dalam organisasi dapat diselesaikan. Sedangkan menurut Richard L. Daft (dalam Sutanto dan Johan: 2006), "dimensi struktur organisasi, yaitu dimensi yang menggambarkan ciri-ciri internal 22Ibid., hal.81-82. organisasi, menjadi dasar pengukuran dan perbandingan organisasi, yang meliputi: formalisasi, sentralisasi dan kompleksitas. Penjelasan lain dikemukakan oleh Mohi (2013) yang berpendapat bahwa "dimensi struktur organisasi adalah pengukuran yang berkaitan dengan ukuran, keluasaan, kompleksitas dan formalitas suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya". Tabel 2.2 Matriks Teori Struktur Organisasi TAUAN TEORI PERPADUAN UKURAN Robbins dan Hakim Hasibuan Mintzberg Gibson dan lain-lain di Nyoman Ari Robbins Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana pekerjaan secara formal dibagi dan dikelompokkan. Struktur organisasi menggambarkan jenis organisasi, satuan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan kerja, garis subordinasi dan tanggung jawab, ruang lingkup pengendalian dan sistem kepemimpinan organisasi. Struktur organisasi mendefinisikan bagaimana orang diorganisir atau bagaimana pekerjaan mereka dibagi dan dikoordinasikan. Struktur organisasi adalah konsep abstrak. Faktanya, tidak ada yang pernah melihatnya. Apa yang kami lihat adalah bukti struktur. Kemudian, berdasarkan bukti ini, kami menyimpulkan bahwa ada suatu struktur. Struktur organisasi mempunyai tiga dimensi, yaitu: Struktur organisasi menggambarkan bagaimana tugas-tugas akan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Pembagian kerja Formalisasi Tujuan organisasi Terdesentralisasi koordinasi kerja Spesialisasi kerja 31 - Pembagian kerja - Menurut aturan - Sejalan dengan tujuan bersama Richard L. Daft dalam "Sutatnto dan Johan" mohi Dimensi struktur organisasi merupakan dimensi yang menggambarkan karakteristik internal suatu organisasi, memberikan dasar untuk mengukur dan membandingkan organisasi, meliputi: formalisasi, sentralisasi, dan kompleksitas. Dimensi struktur organisasi merupakan pengukuran yang berkaitan dengan ukuran, keluasaan, kompleksitas dan formalitas suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. 32 2.3 Kepemimpinan transformasional Menurut Luthans (2001:78), "kepemimpinan transformasional adalah proses pencapaian tujuan kolektif dengan mempertemukan motif-motif yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan guna mencapai perubahan yang diinginkan." Selain itu, Green dan Baron (2000:52) mengatakan bahwa "kepemimpinan transformasional adalah perilaku seorang pemimpin di mana pemimpin tersebut menggunakan karismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi suatu organisasi." Menurut Burns dalam Peter G. Northhouse (2013), "Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana orang berinteraksi dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moral para pemimpin dan pengikut. Pemimpin tipe ini memperhatikan kebutuhan dan motif para pengikutnya dan berusaha membantu para pengikut mencapai potensi penuh mereka." 23 Robbins (2017): "Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memperhatikan tantangan yang dihadapi para pengikutnya dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, memberikan semangat dan dukungan untuk mencapai tujuannya." 24 Burns dalam Garada dkk (2022) memberikan wawasan kepemimpinan transformasional sebagai berikut: 23 Peter J. Northhouse, Kepemimpinan: Teori dan Praktek, Jakarta: PT. Indeks. 2013, hal. 176. 24 Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. "Manajemen Edisi Kesepuluh", Erlangga Publishing House, Jakarta, 2010, hal.173. "Kepemimpinan

transformatif adalah suatu proses di mana pemimpin dan bawahan berusaha untuk saling mendorong guna mencapai tingkat motivasi dan moralitas tertinggi." Sedangkan Zeng dalam Garad et al (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah: "Kepemimpinan transformasional merupakan sumber inspirasi bagi bawahan dalam mengejar kepentingannya sendiri di satu sisi, serta dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan organisasi melalui integrasi kepribadian yang bekerja dalam organisasi." Dari beberapa pengertian kepemimpinan transformasional menurut para ahli di atas dapat kita simpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dapat mempersatukan seluruh pegawai dan mampu mengubah keyakinan, sikap dan tujuan pribadi setiap bawahan guna mencapai tujuan. Kemudian pemimpin akan memotivasi bawahannya dengan cara menyikapi kebutuhan bawahan yang berkaitan dengan pemberdayaan dan penyesuaian maksud dan tujuan bawahan secara individu, kelompok, dan organisasi, sehingga mempengaruhi kepercayaan bawahan terhadap kemampuannya. manajer dengan demikian meningkatkan kepercayaan bawahan dan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan produktivitas kerja.

2.3.1 Elemen Kepemimpinan Transformasional Menurut Lensufie (2010: 125), "kepemimpinan transformasional terdiri dari beberapa unsur":

- 1) Elemen pemimpin a) Pemimpin mempunyai kharisma di mata pengikutnya.
- b) Pemimpin mempunyai visi atau idealisme yang sesuai dengan harapan pengikutnya.
- c) Pemimpin mampu mempengaruhi pengikutnya.
- 2) Pengikut a) Pengikut mendapatkan inspirasi dari diri mereka sendiri dan melihat dalam diri pemimpin kemampuan untuk mewujudkan inspirasi ini.
- b) Pengikut mempunyai motivasi, dan pemimpin menangkap motivasi itu untuk menyalurkannya menuju tujuan bersama.
- 3) Unsur kerjasama Dengan melakukan tugasnya, pemimpin mampu merangsang atau memicu kreativitas intelektual pengikutnya.
- 4) Elemen solusi Dalam kolaborasi transformasional, pengikut bebas mengambil keputusan, bukan karena ada tekanan.

2.3.2 Ciri-ciri kepemimpinan transformasional Indra Haris (2015) mengemukakan empat ciri yang harus dimiliki seorang pemimpin untuk memiliki kualitas transformatif, antara lain:

1. Pengaruh ideal, yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut hingga pemimpin.
2. Pendekatan yang dipersonalisasi mencakup pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan kepada pengikut.
3. Motivasi inspirasional melibatkan penyampaian visi yang menarik menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
4. Stimulasi intelektual, yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikutnya terhadap suatu permasalahan dan menyebabkan mereka memandang suatu permasalahan dari sudut pandang baru.

Menurut Emron Edison dkk (2016), "kepemimpinan transformasional memiliki beberapa ciri", yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin menerapkan dan mempunyai rencana perubahan besar, fokus pada visi, misi dan strategi organisasi dan dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
2. Kecemasan. Pemimpin mengurus setiap masalah yang dihadapi anggota, memotivasi dan peduli.
3. Stimulasi peserta. Pemimpin merangsang anggota dan membantu mereka mencapai tujuan positif dan menghindari kegiatan yang tidak produktif.
4. Jaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terganggu oleh pemikiran peserta.
5. Hormati perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk arah yang lebih baik dan mendorong seluruh anggota untuk menghargai perbedaan dan keyakinan.

2.3.3 Aspek Kepemimpinan Transformasional Dimensi kepemimpinan transformasional mencakup 5 komponen utama yaitu: karisma, stimulasi intelektual, inspirasi, perhatian, dan perhatian individual. Aspek-aspek kepemimpinan transformasional tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Bass dan Avolio, 1993, Endah Mujiarsih, 2003):

- 1) Karisma, dimensi ini menunjukkan bahwa pemimpin mempengaruhi anggotanya sehingga menimbulkan emosi dan identifikasi yang kuat dengan bawahannya.
- 2) Stimulasi Intelektual, dimensi ini menunjukkan bahwa proses pemimpin adalah tentang meningkatkan kesadaran di antara para anggotanya tentang permasalahan yang ada di sekitar mereka dan mempengaruhi para anggota untuk melihat permasalahan tersebut dari sudut pandang baru.
- 3) Secara inspiratif, dimensi ini menunjukkan bahwa perilaku seorang pemimpin merangsang semangat anggotanya terhadap tugas-tugas kelompok, yang dapat membantu membangun kepercayaan diri dan kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan kelompok.
- 4) Mindfulness, pengukuran ini menunjukkan bahwa perilaku pemimpin penuh perhatian, sehingga keputusan dan kebijakan yang diambil mempunyai rasa keadilan di mata anggotanya.

25Enda Mujiarsih dan Sutrisno, 2003, Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Serta Dampaknya Terhadap Upaya Komplementer Pada Dinas Kesehatan Kota (DKK), Salatiga, dan Pegawai Kabupaten Semarang di Kota Semarang Ungaran. Jurnal Bisnis dan Ekonomi edisi September 5) Perhatian yang berorientasi pada individu, dimensi ini menunjukkan memberikan dukungan, mendorong dan berbagi pengalaman pengembangan diri dengan anggotanya.

Tabel 2.3 Matriks Teori Kepemimpinan Transformasional TAUTAN TEORI PERPADUAN UKURAN Lutan Hijau dan Baron "Kepemimpinan transformasional adalah proses pencapaian tujuan kolektif dengan mempertemukan motif-motif yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan guna mencapai perubahan yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional adalah perilaku kepemimpinan di mana seorang pemimpin menggunakan karismanya untuk mentransformasi dan merevitalisasi suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional menggambarkan proses dimana pemimpin dan bawahan yang terlibat dalam suatu organisasi saling bahu membahu untuk saling meningkatkan level agar dapat berkembang dan mampu mencapai tujuan dan perubahan yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang dikandungnya, antara lain: transformasi organisasi, mindfulness, peningkatan kinerja, integrasi individu, karisma, stimulasi intelektual, dan inspirasi. Pertimbangan Peningkatan produktivitas Integrasi individu Karisma stimulasi intelektual Inspirasi Terbakar di Peter G. Northhouse Robbins Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana orang berinteraksi dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moral baik pemimpin maupun pengikut. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memperhatikan tantangan yang dihadapi pengikutnya dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya, 40 memberikan semangat dan dukungan untuk mencapai tujuannya. Luka bakar di Garada, dll. Zheng dkk., dalam Garad dkk. Bass dan Avolio di Endah Mujiarsih Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan bawahan berusaha untuk saling mendorong guna mencapai tingkat motivasi dan semangat kerja tertinggi. Kepemimpinan transformasional merupakan sumber inspirasi bagi bawahan untuk mencapai kepentingannya sendiri, di satu sisi, dan untuk meningkatkan produktivitas dan pengembangan organisasi melalui integrasi individu yang bekerja dalam organisasi. Aspek kepemimpinan transformasional mencakup 5 komponen utama, yaitu: - Karisma - Stimulasi intelektual - Inspiratif - Pertimbangan - Perhatian berorientasi individu.

41 2.4 Penelitian sebelumnya Kajian ini dilakukan dalam rangka membandingkan kondisi nyata yang ada saat ini di daerah tersebut dengan teori yang sesuai. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Kegunaan peneliti terdahulu adalah untuk memperjelas hasil yang diperoleh peneliti sebelumnya agar dapat dijadikan dasar atau landasan dalam penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.4 Penelitian sebelumnya TIDAK. Peneliti taju Persamaan Perbedaan Hasil penelitian

1. Basil Mahmud Ali Defalla & Yap Woon Chung (2022) Dampak Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan di Arab Saudi
1. Menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen
2. Penggunaan indikator kinerja perusahaan (organisasi) sebagai variabel terikat
3. Menggunakan metode analisis korelasi dan analisis regresi. Penggunaan inovasi organisasi sebagai variabel independen
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa inovasi organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan.
2. Hira Khan, Maryam Dampak kepemimpinan 1. Menggunakan kepemimpinan Menggunakan kelelahan kerja dan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai hubungan yang positif dan
- 43 Rehmat, Taira Hasan Butt, Saira Farooqi dan Jawaria Asim (2020) transformasional terhadap produktivitas, kelelahan, dan kemalasan sosial: model mediasi. transformasional sebagai variabel independen
2. Menggunakan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat.
3. Menggunakan metode analisis korelasi. kemalasan sosial sebagai variabel dependen bermakna melalui motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa produktivitas kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kepemimpinan transformasional. Terdapat hubungan yang signifikan dan tidak langsung antara kepemimpinan transformasional, kelelahan kerja, dan kemalasan sosial.
3. Eris Justiono (2014) Efek kapasitas organisasi untuk Efektivitas Organisasi di STIA LAN Bandung
1. Penggunaan struktur organisasi sebagai variabel independen.
2. Menggunakan efektivitas organisasi sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah metode analisis jalur. Hasil penelitian ini membuktikan

bahwa struktur organisasi dan kapasitas organisasi mempunyai pengaruh yang positif, signifikan dan cukup kuat terhadap efektivitas organisasi. 4. Mulya Malik Pengaruh Struktur 1. Menggunakan 1. Menggunakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur 44 (2018) Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sarolangina variabel struktur organisasi sebagai salah satu variabel independen. 2. Menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel Kinerja Pegawai sebagai Variabel Dependen 2. Menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen. organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 5. Muhiyanto dan Gamal Arif Vikaxono (2018) Dampak Kepemimpinan Transformasional vs. Kinerja pada Kecerdasan Emosional Sedang (Studi empiris di DPRD Kota dan Kabupaten 1. Menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel X 2. Menggunakan Kinerja Organisasi sebagai Variabel Y Terdapat variabel moderasi yaitu kecerdasan emosional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memberikan dampak positif Produktivitas karyawan. Selain itu, terdapat efek moderasi yang memperkuat pengaruh variabel independen "Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja". 45 Magelang 6. Jerry Hartajunika dkk (2015) Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi Sektor pemerintahan (Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kabupaten Transmigrasi Buleleng) 1. Menggunakan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. 1. Menggunakan tujuan yang jelas dan terukur sebagai variabel X1. 2. Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel X2. 3. Menggunakan sistem pengukuran kinerja sebagai variabel X3. 4. Menggunakan mode intensif sebagai variabel X4 5. Menggunakan desentralisasi sebagai variabel X5 Hasil penelitian ini antara lain sebagai berikut: 1. Variabel tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif, dan desentralisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Dinas Sumber Daya Manusia dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng. Sementara itu, variabel seperti tujuan yang jelas dan terukur, motivasi kerja, sistem pengukuran kinerja, insentif dan desentralisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi sektor publik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng. 46 7. daerah (2012) Menerapkan kepemimpinan melalui kepemimpinan transformasional. 1. Terdapat variabel gaya kepemimpinan transformasional. 2. Menggunakan Keberhasilan Organisasi sebagai Variabel Y Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai dampak jika pemimpin mempunyai kemampuan menerapkan kepemimpinan untuk menggerakkan pengikutnya menuju pencapaian visi organisasi. 8. Setyaningsih (2017) Dampak Kepemimpinan terhadap Perubahan Organisasi Menggunakan Kepemimpinan sebagai Variabel X Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa perubahan organisasi tidak dapat terjadi secara alami. Perubahan seringkali dirancang oleh kepemimpinan yang kuat dan berpikiran maju sehingga dapat mempengaruhi perubahan dalam organisasi. 9. Nyoman Ahri (2020) Analisis Struktur Organisasi Kegiatan Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng Penggunaan struktur organisasi sebagai variabel independen dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Menggunakan Metode Penelitian Kualitatif Hasil penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa perencanaan kegiatan di Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng melalui mekanisme dan tahapan sesuai ketentuan, yang diawali dengan perumusan rencana strategis, kemudian ditransformasikan menjadi kegiatan tahunan. rencana, kemudian anggaran yang diperlukan diajukan dan disetujui, kemudian ditetapkan definisi kinerja, yaitu kemampuan pemegang amanah untuk mencapai kinerja yang direncanakan, sehingga rencana kinerja atau rencana kerja tahunan inilah yang menjadi dasar penyusunan kinerja. definisi. 10. Abdul Wahid Rosjidi (2015) Dampak Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi di Perpustakaan Universitas Negeri Surabaya Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Tidak menggunakan Struktur Organisasi sebagai variabel independen. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. 48 2.5 Struktur pemikiran Landasan pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: Gambar 2.2 Kerangka Struktur organisasi variabel (X1) 1. Pembagian kerja Uji Hipotesis 1 2. Formalisasi 3. Tujuan organisasi 4. Terdesentralisasi 5. Sentralisasi 6. Koordinasi kerja Variabel kinerja organisasi (Y) 7. Spesialisasi kerja Uji Hipotesis 3 1. Pertunjukan 2. Kualitas pelayanan 3. Daya tanggap Variabel Gaya Kepemimpinan 4. Tanggung jawab Transformasional (X2) 5. Akuntabilitas 1. Pertimbangan 6. Efisiensi 2. Meningkatkan produktivitas 7. Efisiensi karyawan 3. Integrasi individu 4. Karisma 5. stimulasi intelektual 6. Inspirasi Uji Hipotesis 2 Berdasarkan gambaran struktur yang disajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menganalisis pengaruh struktur organisasi sebagai variabel independen (X1) secara langsung terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen (Y) dan kepemimpinan sebagai variabel dependen (X).) langsung terhadap kinerja organisasi, karena variabel terikat (Y) akan diterapkan. Uji angket yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda. 2.6 Hipotesis penelitian Sofiane Siregar (2017) "menyatakan hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang masih lemah kebenarannya, sehingga perlu kebenarannya." Dalam penelitian ini hipotesis berarti membuat pernyataan tentatif mengenai pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, penulis merumuskan tiga hipotesis sebagai berikut: 1. Hipotesis 1 Ho: P=0, mungkin tidakAdadampak struktur organisasi terhadap kinerja organisasi. Ha :P?0,mungkin adadampak struktur organisasi terhadap kinerja organisasi. 2. Hipotesis 2 Ho: P=0, mungkin tidakAdadampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Ha: P? 0,mungkin adaDampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. 3. Hipotesis 3 Ho : P = 0, diasumsikan struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas organisasi. Ha :P?0 maka efektivitas organisasi diasumsikan secara simultan dipengaruhi oleh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional. BAB III METODOLOGI PENELITIAN 3.1. Metodologi Penelitian Metode penelitian adalah cara atau prosedur, teknik atau langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian. Menurut Surias Sumantri dalam Symbel (2021), metodologi penelitian adalah pengetahuan tentang berbagai metode yang digunakan dalam penelitian.26 Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Perisai; Rangrajan (2013), penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggambarkan karakteristik suatu populasi dalam kaitannya dengan suatu fenomena yang diamati. Metode deskriptif disebut juga dengan metode survei, dimana metode ini biasanya menggambarkan fenomena, hubungan, menguji hipotesis, memprediksi dan melihat akibatnya. 3.2. Tipe data dan sumber data 3.2.1. Tipe data Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka atau angka (Sinambela, 2021).27Data kuantitatif yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data jumlah pegawai sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. 3.2.2. Sumber data 26Lizhan P. Sinambela dan Sarton Sinambela. Metodologi penelitian kuantitatif: teori dan praktek. (Depok : PT.Rajagrafindo Persada). jam 15 27Di sana, h. 188 Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan data dan informasi yang berkaitan dengan suatu penelitian yang sedang berlangsung. Penelitian ini menggunakan data sebagai berikut: a. Data utama Data primer diperoleh dari sumber data langsung oleh peneliti berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dalam hal ini Sekretariat Departemen Utama Kebudayaan b. data sekunder Data sekunder diperoleh peneliti sebagai hasil penelitian kepustakaan, serta bahan perkuliahan yang berkaitan dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian. 3.3. Definisi konseptual dan operasional variabel 3.3.1. Definisi konseptual a. Efisiensi organisasi Efektivitas organisasi dapat diartikan sebagai gambaran tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. b. Struktur organisasi Struktur organisasi merupakan pembagian tugas yang dibagikan antar pegawai dengan memperhatikan kedudukan, wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja dalam organisasi. Struktur organisasi mempunyai aspek yang sangat luas, antara lain: pembagian kerja, ketaatan pada aturan, tujuan yang ingin dicapai, formalisasi, sentralisasi, koordinasi kerja, dan spesialisasi kerja. c. Kepemimpinan Transformasional Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu memotivasi, menyatukan dan mengubah keyakinan, sikap dan tujuan pribadi setiap bawahan guna mencapai tujuan Variabel Operasional. Variabel operasional digunakan untuk memudahkan penulis dalam menentukan ukuran hubungan antar variabel yang masih bersifat konseptual. Variabel operasional dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: Tabel 3.1 Variabel operasional VARIABEL UKURAN SKALA Struktur organisasi (X1) Pembagian kerja Formalisasi Tujuan organisasi Terdesentralisasi Sentralisasi Koordinasi kerja Spesialisasi kerja Suka Suka Suka Suka Suka Suka Kepemimpinan Transformasional (X2) Pertimbangan Meningkatkan produktivitas karyawan Integrasi individu Karisma stimulasi intelektual Inspirasi Suka Suka Suka Suka Suka Suka Efisiensi organisasi Pertunjukan Suka (D) Kualitas pelayanan Daya tanggap Tanggung jawab Akuntabilitas Efisiensi Efisiensi Suka Suka

Suka Suka Suka Suka Sumber : Data yang diolah. 3.4. **Populasi dan sampel** 3.3.1 **Populasi** Populasi adalah objek/subjek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya selanjutnya (Sinambela, 2021). 28 Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berjumlah 146 pegawai, meliputi pegawai ASN sebanyak 70 orang dan pegawai non-ASN sebanyak 76 orang. 3.3.2 **Sampel** Menurut Sinambela (2021), sampel adalah bagian dari kelimpahan dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Saat mengumpulkan sampel untuk penelitian ini, metode atau teknik tertentu digunakan untuk memastikan bahwa sampel tersebut mewakili populasi sebanyak mungkin. 29 Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 28Ibid., hal.158 29Di sana, h. 160 $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ Di mana: n=Ukuran sampel H=Populasi e=Derajat kebebasan sebesar 5% Berdasarkan rumus di atas, maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah: $n = \frac{146}{1 + 146(0,05)^2} = 106,96 = 107$ Dengan demikian, besar sampel yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 107 responden. Karena data responden dalam penelitian ini heterogen, baik pegawai ASN maupun yang bukan ASN, maka jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode proporsional stratified random sampling. Proportional stratified random sampling merupakan suatu metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan membagi populasi menjadi subkelompok/strata secara proporsional dan acak (Sekaran: 2006). Metode pengambilan sampel ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data jumlah karyawan setiap site, yang kemudian menentukan jumlah sampel yang diperlukan pada setiap site. Jumlah sampel dihitung dengan rumus berikut: $N_i n_i = N \times n$ ni: jumlah lapisan n : Jumlah sampel (107 karyawan) Ni: jumlah anggota strata N : Jumlah populasi (146 karyawan) Maka banyaknya anggota sampel dapat dihitung sebagai berikut: 1. Pegawai ASN $70 n_i = x \ 107 \ 146 \ n_i = 51 \ 2$. Bukan pegawai ASN $76 n_i = 146 \times 107 \ n_i = 56$ 3.5. **Metodologi pengumpulan data** Metode pengumpulan data adalah cara atau metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan dapat berupa angket, wawancara, observasi, tes, dokumentasi, dll. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini: a. Pengumpulan data primer. Pengumpulan data primer dilakukan menjawab pertanyaan yang ditanyakan melalui kuisioner langsung dengan Pegawai sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan. b. Pengumpulan data sekunder. Data sekunder diperoleh selama penelitian daftar pustaka, membaca berbagai literatur dan pencarian data terkait dengan penelitian ini, antara lain melalui jurnal, artikel dan informasi lainnya yang dapat diakses melalui internet. 3.6. **Skala pengukuran** Skala pengukuran merupakan suatu konvensi yang dijadikan acuan untuk menentukan panjang interval pendek pada suatu alat ukur sehingga pada saat alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data yang bersifat kuantitatif menurut Sugyono (2016). Dalam penelitian ini digunakan skala pengukuran yaitu skala likert. Skala Likert merupakan skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu gejala atau fenomena sosial (Sinambela, 2017). 30 Tabel 3.2 Skala Likert Simbol Pilihan jawaban Berat 30Lizhan P. Sinambela dan Sarton Sinambela. Metodologi penelitian kuantitatif: teori dan praktek. (Depok : PT.Rajagrafindo Persada). jam 234 STS Sangat tidak setuju 1 TS Tidak setuju 2 R ragu 3 DENGAN Setuju 4 SS Saya sangat setuju 5 Sumber : Data yang diolah. 3.7. **Metode analisis data** 3.7.1. **Pengujian kualitas data** 1. **Uji statistik deskriptif** Statistik deskriptif memberikan gambaran atau gambaran suatu data ditinjau dari mean (rata-rata), simpangan baku, maksimum, dan minimum (Gozali, 2016:19). 2. **Validasi Uji validitas** digambarkan sebagai perbandingan keakuratan alat ukur penelitian sehubungan dengan isi yang diukur atau nilai sebenarnya. Paling tidak yang dapat kita lakukan ketika memilih alat pengukuran adalah mencapai tingkat kedekatan yang tinggi terhadap data yang diperoleh. 31 Penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut untuk menguji validitasnya: $xy = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$ Informasi: 31Di sana, h. 266 rxy :Nilai korelasi X : MemeriksaItem (nilai poin tertentu) D : Total skor Yang Diterima H :Jumlah penduduk $\sum X$:Poin per mata pelajaran $\sum Y$:Skor total Total $\sum X^2$: Kuadrat dari total skor X $\sum Y^2$: Skor total, nilai Y kuadrat Jika diperoleh nilai hitung rxy > r tabel, maka elemen alat tersebut dapat dikatakan valid, namun jika nilai rxy < r tabel, maka alat tersebut dikatakan tidak valid. Dengan demikian, validitas dimaksudkan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam kuisioner yang kita rancang benar-benar dapat mengukur apa yang ingin kita ukur (Ghozali, 2001). 3. **Tes kepercayaan** Reliabilitas adalah derajat ketelitian, kecermatan, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh suatu alat ukur. Pengujian dapat dilakukan baik secara internal maupun eksternal. 32 Pengujian reliabilitas merupakan tingkat kestabilan alat ukur pada saat mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas alat ukur maka semakin stabil alat ukur tersebut mengukur gejala, begitu pula sebaliknya jika reliabilitasnya rendah maka instrumen 32Di sana, h. 267 tersebut tidak memberikan urutan pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus Cronbach alpha (α) sebagai berikut: $\alpha = \frac{K \sum ab^2}{K - 1 + \sum a^2}$ Informasi: hal1 1 : Keandalan perangkat KE :Jumlah poin pertanyaan atau jumlah pertanyaan $\sum ab^2$:Jumlah pilihan produk $\sum a^2$:Varians total 4. **Uji Normalitas** Perlu dilakukan uji normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diterima berdistribusi normal. Artinya, uji normalitas data dirancang untuk melihat apakah sebaran data yang dianalisis normal. 33 Jika data berdistribusi normal maka dapat digunakan uji statistik parametrik. Sedangkan jika data tidak berdistribusi normal maka digunakan uji statistik non parametrik. Kriteria pengujian yang diterima didasarkan pada nilai probabilitas atau signifikansi. Jika probabilitas (sig) > 0,05 maka H0 diterima, dan jika probabilitas (sig) < 0,05 maka H0 ditolak. 3.7.2 **Pengujian hipotesis 1**. Uji Koefisien Korelasi 33Di sana, h. 325 **Waston dan Craft dalam Sugiyono (2014:27)** menyatakan bahwa "koefisien korelasi adalah ukuran arah dan kekuatan hubungan linier antara dua variabel acak". Menurut Pardede dan Manurung (2014: 29-31), "Koefisien korelasi hanya menggambarkan keeratan hubungan antar variabel, tetapi tidak menggambarkan kekuatan kausalitas atau hubungan sebab akibat, karena korelasi hanya digunakan untuk mengukur derajat hubungan saja, sehingga tidak ada variabel eksogen atau endogen dalam analisis korelasi." Peneliti menggunakan koefisien Pearson atau product moment dengan SPSS untuk melihat derajat hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Untuk memudahkan pemberian kategori koefisien korelasi, ditetapkan kriteria pengukuran sebagai berikut. Tabel 3.4 Kriteria koefisien korelasi nilai-r Kriteria dari 0,00 hingga 0,29 Korelasinya sangat lemah dari 0,30 hingga 0,49 Korelasi yang lemah dari 0,50 hingga 0,69 Korelasinya cukup kuat dari 0,70 hingga 0,79 Korelasi yang kuat dari 0,80 hingga 1,00 Korelasinya sangat kuat Sumber : Pardede dan Manurung, 2014 :32. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya korelasi masing-masing variabel, diukur dengan nilai signifikansi masing-masing variabel. Nilai signifikansinya harus lebih kecil dari tingkat toleransi yang digunakan. Pada penelitian ini nilai toleransi yang digunakan adalah 0,05. 2. **Uji koefisien determinasi** (derajat kesesuaian) Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen (Gozali, 2011:97). Koefisien determinasi pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan nilai customized R-squared yang diperoleh dari output SPSS. Kita ambil contoh jika substruktur I mempunyai customized square R sebesar 0,70 yang berarti koefisien determinasi sebesar 70% yang berarti variabelitas endogen yang dapat dijelaskan dengan variabel eksogen sebesar 70%, sedangkan pengaruh yang ditimbulkan sebesar 30%. oleh variabel. di luar model substruktur ini. 34 3. **Uji Signifikansi Serentak** Pengujian ini dirancang untuk menguji hipotesis koefisien regresi secara simultan sekaligus mempertimbangkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Perhitungan uji F terdiri dari beberapa langkah: 35 a. Tentukan hipotesis b. Perhitungan F-score diperoleh dari output SPSS dari tabel ANOVA c. Perhitungan F-tabel dengan posisi faktor signifikansi 0,05 dan 34Gozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 23 (Revisi 8). segel VIII. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. halaman 93. 35Pardede, Ratlan & Manurung (2014). Analisis Jalur: Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis. Rineka Cipta, Jakarta. Urusan. 63 derajat kebebasan dengan posisi pembilang: (jumlah variabel/5-1) dan penyebut (jumlah sampel/100-5) d. Tentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut: Jika F-tabel > F-skor atau F-skor > F-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika - F-tabel < F-skor atau F-skor < F-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. e. Keputusan. 4. Uji Signifikansi Individu Setelah dilakukan pengujian koefisien-koefisien secara simultan, langkah selanjutnya adalah menghitung koefisien-koefisien secara individual dengan menggunakan uji yang disebut dengan uji-t. Langkah- langkah menghitung uji-t adalah sebagai berikut: a. Tentukan hipotesis. b. Mengetahui nilai t-hitung yang diperoleh pada output SPSS. c. Mengetahui banyaknya angka t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (jumlah sampel/100 -2). d. Tentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut: Jika - t-hitung < - t-tabel atau t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Jika - t-tabel < t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Tabel 3.2 Kotak alat penelitian VARIABEL UKURAN PERTANYAAN Pembagian kerja 1, 2, 3 Formalisasi 4, 5, 6 Tujuan organisasi 7, 8, 9 Struktur

Organisasi (X1) Terdesentralisasi 10, 11, 12 Sentralisasi 13, 14, 15, 16 Koordinasi kerja 17, 18, 19 Spesialisasi kerja 20, 21, 22, 23 Pertimbangan 1, 2, 3, 4, 5, 6 Meningkatkan produktivitas karyawan 7, 8, 9, 10 Kepemimpinan Integrasi individu 11, 12, 13, 14, 15, 16 Transformasional (X2) Karisma 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 stimulasi intelektual 27, 28, 29, 30, 31, 32 Inspirasi 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 Pertunjukan 1, 2, 3, 4, 5 Kualitas pelayanan 6, 7, 8, 9 Efisiensi organisasi (D) Daya tanggap 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 Tanggung jawab 17, 18, 19, 20 Akuntabilitas 21, 22, 23, 24 Efisiensi 25, 26, 27, 28 Efisiensi 29, 30, 31, 32, 33, 34 Sumber : Data yang diolah. **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1** Uraian singkat tentang gambaran umum objek kajian **4.1.1 Profil Singkat Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan merupakan subbagian yang berada di bawah arahan Direktorat Jenderal Kebudayaan. Tugas pokok Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan adalah memberikan pelayanan teknis dan administratif serta mengkoordinasikan pelaksanaan tugas satuan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan dengan wilayah kerja 39 satuan kerja/TPU di lingkungannya. Direktorat Jenderal Kebudayaan. Budaya. 4.1.2 Visi dan Misi Visi Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Tahun 2021-2024 adalah mendukung visi dan misi Presiden untuk membangun Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong. Sedangkan misi Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan adalah sebagai berikut: 1. Menyelenggarakan pelestarian dan pemasyarakatan kebudayaan, serta pengembangan bahasa dan sastra. 2. Mengoptimalkan peran serta seluruh pemangku kepentingan untuk mendukung transformasi dan reformasi pengelolaan pendidikan dan kebudayaan. 4.1.3 Operasi dan fungsi Sesuai Keputusan Permendikbudristek Nomor 28 Tahun 2021, tugas pokok sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan adalah memberikan pelayanan administrasi dan mengoordinasikan tugas unit organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Kebudayaan. Fungsi sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan antara lain sebagai berikut: 1. Koordinasi penyusunan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran di bidang kebudayaan. 2. Pengumpulan dan analisis data dan informasi di bidang kebudayaan. 3. Koordinasi dan pelaksanaan kerja sama di bidang kebudayaan. 4. Koordinasi pengelolaan keuangan dan laporan Direktorat Jenderal. 5. Pengumpulan materi peraturan perundang-undangan, serta kajian dan promosi perlindungan hukum di Direktorat Jenderal. 6. Pelaksanaan urusan organisasi dan prosedur di Direktorat Jenderal. 7. Manajemen personalia di Direktorat Jenderal. 8. Persiapan bahan untuk posisi manajer fungsional. 9. Koordinasi dan penyiapan bahan penerbitan dan hubungan masyarakat di bidang kebudayaan. 10. Pengelolaan barang milik negara di lingkungan Direktorat Jenderal. 11. Koordinasi pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan, rencana, program, kegiatan dan anggaran di bidang kebudayaan. 12. Pelaksanaan urusan tata usaha Direktorat Jenderal. 4.1.4 Isu Strategis dan Langkah Kehati-hatian Beberapa isu/masalah strategis yang menjadi perhatian Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan antara lain: 1. Pengelolaan pengelolaan di bidang kebudayaan belum maksimal. 2. Upaya untuk merepresentasikan jati diri dan nilai-nilai budaya Indonesia masih belum maksimal. 3. Belum ada dukungan optimal bagi para seniman dalam upaya pemajuan kebudayaan. Langkah-langkah proaktif yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan/permasalahan strategis yang muncul antara lain: 1. Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan dan satuan kerja Direktorat Jenderal Kebudayaan meningkatkan dan memperkuat koordinasi internal dan eksternal Direktorat Jenderal Kebudayaan. 2. penguatan Pekan Kebudayaan Nasional dan dukungan Pekan Kebudayaan Daerah, serta optimalisasi pemanfaatan media untuk menampilkan identitas dan nilai budaya Indonesia (platform Indonesiana.TV, Kanal Budaya, Indonesiana, dll). 3. Memberikan bantuan kepada pelaku kebudayaan melalui bantuan di bidang kebudayaan. 4.1.5 Struktur organisasi Di bawah ini adalah struktur organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Gambar 4.1 Struktur organisasi sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Sumber : Laporan Kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan Tahun 2021. 4.2 Pembahasan hasil survei 4.2.1 Uji kualitas data Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Pengecekan validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r dengan r tabel masing-masing variabel dengan derajat kebebasan (df) = n-2. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dengan nilai positif, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai tabel, maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Uji coba alat penelitian ini dilakukan terhadap 34 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,339. Sedangkan uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan nilai Cronbach's alpha setiap variabel. Jika nilai Cronbach's alpha > 0,70 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan reliabel (Ghazali: 2011). 4.2.1.1 Periksa validitas dan reliabilitas variabel struktur organisasi Berikut hasil validasi variabel struktur organisasi. Tabel 4.1 Uji keandalan struktur organisasi Elemen pernyataan Skor total tabel p Kesimpulan "Korelasi Pearson" 0,146 0,339 Sah X1_1 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,410 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,638 0,339 Sah X1_2 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,529 0,339 Sah X1_3 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,305 0,339 Sah X1_4 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,080 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,731 0,339 Sah X1_5 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,726 0,339 Sah X1_6 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,658 0,339 Sah X1_7 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,662 0,339 Sah X1_8 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,645 0,339 Sah X1_9 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,642 0,339 Sah X1_10 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,333 0,339 Sah X1_11 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,054 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,670 0,339 Sah X1_12 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,640 0,339 Sah X1_13 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,551 0,339 Sah X1_14 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,713 0,339 Sah X1_15 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,666 0,339 Sah X1_16 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,644 0,339 Sah X1_17 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,627 0,339 Sah X1_18 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,478 0,339 Sah X1_19 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,004 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,555 0,339 Sah X1_20 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,612 0,339 Sah X1_21 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,457 0,339 Sah X1_22 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,007 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,702 0,339 Sah X1_23 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_24 "Korelasi Pearson" 0,619 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,612 0,339 Sah X1_25 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 "Korelasi Pearson" 0,670 0,339 Sah X1_26 "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 Sumber : Data yang diolah. Terlihat dari tabel di atas bahwa hasil uji coba alat terhadap 26 pernyataan tentang variabel struktur organisasi menunjukkan bahwa 23 pernyataan dinyatakan valid dan 3 pernyataan dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, terdapat 23 pernyataan yang dapat dijadikan alat dalam penelitian ini. 3 pertanyaan tidak valid lainnya dikeluarkan dari penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel struktur organisasi pada penelitian ini: Tabel 4.2 Uji Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi Alfa Cronbach .931 Statistik keandalan Jumlah item 23 Sumber: KELUARSPPS 25.0 Terlihat dari tabel diatas bahwa nilai reliabilitas Cronbach Alpha untuk variabel struktur organisasi sebesar 0,931. Hal ini dapat diartikan sebagai nilai yang dikategorikan reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh asersi yang digunakan pada variabel struktur organisasi dinyatakan reliabel. 4.2.1.2 Periksa validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan transformasional Berikut hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional. Tabel 4.3 Uji Kredibilitas Kepemimpinan Transformasional Elemen pernyataan Nilai perkiraan r Tabel nilai r Kesimpulan X2_1 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" 0,198 0,263 34 0,339 Sah X2_2 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" 0,284 0,104 34 0,339 Sah X2_3 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" .592** 0,000 34 0,339 Sah X2_4 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" .509** 0,002 34 0,339 Sah X2_5 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" .493** 0,003 34 0,339 Sah X2_6 "Korelasi Pearson" .647** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_7 "Korelasi Pearson" .508** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,002 "H" 34 X2_8 "Korelasi Pearson" .805** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_9 "Korelasi Pearson" .710** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_10 "Korelasi Pearson" .700** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_11 "Korelasi Pearson" .368* 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,032 "H" 34 X2_12 "Korelasi Pearson" .502** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,002 "H" 34 X2_13 "Korelasi Pearson" .612** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_14 "Korelasi Pearson" .673** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_15 "Korelasi Pearson" .589** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_16 "Korelasi Pearson" .708** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_17 "Korelasi Pearson" .673** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_18 "Korelasi Pearson" .505** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,002 "H" 34 X2_19 "Korelasi Pearson" .579** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_20 "Korelasi Pearson" .667** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X2_21 "Korelasi Pearson" .826** 0,339 Sah "Ikan**

putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_22 "Korelasi Pearson" .639** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_23 "Korelasi Pearson" .585** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_24 "Korelasi Pearson" .554** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 X2_25 "Korelasi Pearson" .711** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_26 "Korelasi Pearson" .634** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_27 "Korelasi Pearson" .648** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_28 "Korelasi Pearson" .549** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 X2_29 "Korelasi Pearson" .757** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_30 "Korelasi Pearson" .621** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_31 "Korelasi Pearson" .708** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_32 "Korelasi Pearson" .755** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_33 "Korelasi Pearson" .742** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_34 "Korelasi Pearson" .825** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_35 "Korelasi Pearson" .720** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_36 "Korelasi Pearson" .728** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_37 "Korelasi Pearson" .812** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_38 "Korelasi Pearson" .753** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_39 "Korelasi Pearson" .817** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_40 "Korelasi Pearson" .613** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_41 "Korelasi Pearson" .742** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 X2_42 "Korelasi Pearson" .808** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Sumber : Data yang diolah. Terlihat dari tabel di atas bahwa hasil uji coba alat terhadap 42 pernyataan tentang variabel kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa 40 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan ditemukan tidak valid. Dengan demikian, terdapat 40 pernyataan yang dapat dijadikan alat dalam penelitian ini. 2 pertanyaan tidak valid lainnya dikeluarkan dari penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini: Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional Alfa Cronbach .967 Statistik keandalan Jumlah item 40 Sumber:KELUARSPPS 25.0 Terlihat dari tabel diatas bahwa nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,967. Hal ini dapat diartikan sebagai nilai yang dikategorikan reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kepemimpinan transformasional dianggap reliabel. 4.2.1.3 Periksa validitas dan reliabilitas variabel kinerja organisasi. Berikut hasil validasi variabel kinerja organisasi. Tabel 4.5 Uji keandalan kegiatan organisasi Elemen pernyataan Estimasi nilai R tabel nilai R Kesimpulan Y_1 "Korelasi Pearson" .354* 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,040 "H" 34 Y_2 "Korelasi Pearson" .600** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_3 "Korelasi Pearson" .742** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_4 "Korelasi Pearson" .791** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_5 "Korelasi Pearson" .579** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_6 "Korelasi Pearson" .601** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_7 "Korelasi Pearson" .747** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_8 "Korelasi Pearson" .691** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_9 "Korelasi Pearson" .497** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,003 "H" 34 Y_10 "Korelasi Pearson" .660** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_11 "Korelasi Pearson" .651** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_12 "Korelasi Pearson" .677** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_13 "Korelasi Pearson" .697** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_14 "Korelasi Pearson" .766** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_15 "Korelasi Pearson" .410* 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,016 "H" 34 Y_16 "Korelasi Pearson" .434* 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,010 "H" 34 Y_17 "Korelasi Pearson" .796** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_18 "Korelasi Pearson" 0,292 0,339 Salah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,094 "H" 34 Y_19 "Korelasi Pearson" .766** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_20 "Korelasi Pearson" .348* 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,044 "H" 34 Y_21 "Korelasi Pearson" .734** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_22 "Korelasi Pearson" .454** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,007 "H" 34 Y_23 "Korelasi Pearson" .756** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_24 "Korelasi Pearson" .651** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_25 "Korelasi Pearson" .811** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_26 "Korelasi Pearson" .492** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,003 "H" 34 Y_27 "Korelasi Pearson" .580** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_28 "Korelasi Pearson" 0,337 0,339 Salah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,051 "H" 34 Y_29 "Korelasi Pearson" .513** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,002 "H" 34 Y_30 "Korelasi Pearson" .684** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_31 "Korelasi Pearson" .714** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_32 "Korelasi Pearson" .686** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_33 "Korelasi Pearson" .711** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_34 "Korelasi Pearson" .624** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_35 "Korelasi Pearson" .816** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Y_36 "Korelasi Pearson" .730** 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0.000 "H" 34 Sumber : Data yang diolah. Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji coba alat terhadap 36 pernyataan tentang variabel kinerja organisasi menunjukkan bahwa 34 pernyataan dinyatakan valid dan 2 pernyataan dinyatakan tidak valid. Dengan demikian, terdapat 34 pernyataan yang dapat dijadikan alat dalam penelitian ini. 2 pertanyaan tidak valid lainnya dikeluarkan dari penelitian ini. Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja organisasi pada penelitian ini: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Organisasi Alfa Cronbach .956 Statistik keandalan Tabel 4.6 Jumlah item 34 Sumber:KELUARSPPS 25.0 Terlihat dari tabel diatas bahwa nilai reliabilitas Cronbach's Alpha untuk variabel kinerja organisasi sebesar 0,956. Hal ini dapat diartikan sebagai nilai yang dikategorikan reliabilitas sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel kinerja organisasi dinyatakan reliabel. 4.3 Hasil uji statistik 4.3.1 Statistik deskriptif Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data agar dapat disajikan sebaik mungkin (Gozali, 2016). Analisis statistik deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangan nilai mean, median, dan modal dari masing-masing variabel yang diuji. Berikut hasil analisis statistik deskriptif pada penelitian ini. Tabel 4.7 Statistik deskriptif Statistik Kepemimpinan an Struktur organisasi Transformasi Produktivitas onal _Organisasi H Sah 107 107 107 hilang 0 0 0 Cara 90.4112 149.3738 130.1495 median 92.0000 144.0000 134.0000 Mode 92.00 160.00 136.00 Sumber: jejak SPSS 25.0. DariTabel diatas menunjukkan hasil uji statistik deskriptif untuk masing- masing variabel dalam penelitian ini. Variabel struktur organisasi (X1) mempunyai mean (rata-rata) sebesar 90,41, median (mean) sebesar 92, dan modus (nilai paling umum) sebesar 92. Variabel kepemimpinan transformasional (X2) mempunyai mean (rata-rata) sebesar 149,0 .37, median (mean) 144 dan modus (nilai paling sering muncul) 160. Sedangkan variabel kinerja organisasi (Y) mempunyai mean (rata-rata) sebesar 130,15, median (mean) 134 dan modus (mean)) paling sering muncul) 136. 4.3.2 Tes tebakan klasik Uji hipotesis klasik ini bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengandung multikolinieritas dan heteroskedastisitas, serta untuk memastikan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal. 4.3.2.1 Uji Normalitas Menurut Sinambela (2014:223), pengujian normalitas data adalah untuk melihat apakah sebaran data yang akan dianalisis normal. Untuk memeriksa normalitas data pada penelitian ini digunakan uji one-sample Kolmogorov- Smirnov yang terdapat pada program SPSS 25.0. Data dikatakan berdistribusi normal apabila residunya berdistribusi normal, yaitu mempunyai tingkat signifikansi lebih besar dari 5%. Tabel 4.8 Kriteria normalitas Kolmogorov-Smirnov Tes Kolmogorov-Smirnov satu sampel Residu yang tidak terstandarisa si H 107 Parameter normal, b Cara .0000000 std. Deviasi 11.49398508 Perbedaan paling mutlak 056 ekstrim Positif .034 Negatif -.056 Statistik uji 056 asimtot. Ikan putih. (2 ekor) .200an, d A. Distribusi tesnya normal. B. Dihitung dari data. V. Lilliefors. Koreksi signifikansi. e. Ini adalah batas bawah dari signifikansi sebenarnya. Sumber: jejak SPSS 25.0. Dari tabel uji normalitas di atas terlihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,200. Karena nilainya lebih besar dari 0,05 maka residu berdistribusi normal. Metode lain yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah plot regresi terstandar Normal P-Plot. Jika memanjang di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi normal dan cocok digunakan dalam memprediksi variabel penjelas. Gambar 4.2 Uji normalitas p-plot Sumber: jejak SPSS 25.0. Pada plot P di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, sehingga model regresi normal dan cocok untuk memprediksi variabel terikat. 4.3.2.2 Uji Multikolinieritas Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Alat statistik yang sering digunakan untuk mendeteksi pelanggaran multikolinieritas adalah nilai toleransi atau inflasi faktor varians (VIF). Semua seutuhnya mendeteksi adanya multikolinieritas dengan membuat hipotesis: a. nilai-nilai toleransi < 0,10 atau VIF > 10 :

terjadi multikolinearitas. b. nilai-nilai toleransi > 0,10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikolinearitas. Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas Kemungkinan Statistik kolinearitas Model toleransi VIF 1 Struktur organisasi .989 1011 Kepemimpinan .989 1011 Transformasional A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi Sumber: jejak SPSS 25.0. Berdasarkan tabel uji multikolinearitas di atas terlihat bahwa variabel struktur organisasi (X1) mempunyai nilai VIF 1011 < 10 dengan nilai toleransi 0,989 > 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Begitu pula pada variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) yang nilai VIFnya 1011 < 10 dengan nilai toleransi 0,989 > 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai variabel yang saling independen. 4. 3.2.3 Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat ketimpangan varians residu suatu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Gletsjer dan Scatterplot. Hasil pengujian menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu absolute residual model memberikan nilai signifikan > 0,05 untuk setiap variabel independen. Hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Tabel 4.10 Tes Glaser Kemungkinan Peluang terstandarisasi Model Koefisien Tidak Standar si std. B Kesalahan Versi beta T Ikan putih. 1 (Konstan) 26 221 7.268 3608 .000 Struktur organisasi -.083 053 -.150 -1568 .120 Kepemimpinan Transformasional -.065 .033 -.189 -1971 051 A. Variabel terikat: Abs_RES Sumber: jejak SPSS 25.0. Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan menggunakan uji Glesier tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas pada variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Selain menggunakan uji Glaser, uji heteroskedastisitas pada penelitian ini juga dilakukan dengan melihat scatterplot. Dan berikut adalah scatterplot yang dibangun pada penelitian ini. Gambar 4.3 plot sebar Sumber: jejak SPSS 25.0. Pada gambar scatterplot di atas terlihat bahwa plot scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu y, dan tidak ada pola yang jelas dalam sebaran datanya. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi efektivitas organisasi berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional. 4.3.3 Analisis korelasi Koefisien korelasi suatu variabel dilambangkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1. Semakin mendekati angka 1 maka semakin kuat hubungannya. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel terikat dengan seluruh variabel bebas. Sebaliknya jika R mendekati 0 maka hubungannya semakin lemah. Untuk lebih jelasnya, berikut kriteria pemeriksaan korelasi variabel (R) menurut Sugiono (2016): Tabel 4.11 Kriteria untuk memeriksa korelasi variabel 1 0,00 - 0,199 Sangat rendah 2 0,20 - 0,399 Pendek 3 0,40 - 0,599 Saat ini 4 0,60 - 0,799 Kuat 5 0,80 - 1,000 Sangat kuat Sumber: Sugiyono, 2016 4.3.3.1 Korelasi Variabel Struktur Organisasi dan Kinerja Organisasi Berikut hasil korelasi yang berkembang antara variabel struktur organisasi dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.12 Korelasi antara struktur organisasi dan kinerja organisasi korelasi Struktur Produktivitas organisasi _Organisasi Struktur organisasi "Korelasi Pearson" 1 .066 "Ikan putih. (2 .497 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organi "Korelasi Pearson" .066 1 sasi "Ikan putih. (2 .497 ekor)" "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara variabel struktur organisasi (X1) dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,066. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel struktur organisasi dan kinerja organisasi . 4.3.3.1.1 Deskriptif korelasi pengukuran variabel struktur organisasi dan variabel kinerja organisasi 1. Dimensi pembagian kerja Berikut hasil korelasi yang berkembang antara besar kecilnya pembagian kerja dan efisiensi organisasi. Tabel 4.13 Korelasi antara aspek pembagian kerja dengan efektivitas organisasi korelasi Dimensi_Divisi Produktivitas _Pekerjaan Organisasi Dimensi_Divisi_Pekerjaan "Korelasi Pearson" 1 063 "Ikan putih. (2 ekor)" .517 "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" 063 1 "Ikan putih. (2 ekor)" .517 "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi parameter pembagian kerja ditinjau dari efektivitas organisasi (Y) sebesar 0,063. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel pembagian kerja dengan kinerja organisasi. 2. Dimensi formalisasi Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek formalisasi dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.14 Hubungan Antara Aspek Formalisasi dan Efisiensi Organisasi korelasi Dimensi_Form Produktivitas_ alisasi Organisasi Dimensi_Formalisasi "Korelasi Pearson" 1 014 "Ikan putih. (2 .883 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organi sasi "Korelasi Pearson" 014 1 "Ikan putih. (2 .883 ekor)" "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter formalisasi terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0,014. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel formalisasi dan efektivitas organisasi. 3. Dimensi tujuan organisasi Berikut hasil korelasi yang berkembang antara besar kecilnya tujuan organisasi dengan kinerja organisasi. Tabel 4.15 Korelasi antara besar kecilnya tujuan organisasi dan efektivitas organisasi korelasi Dimensi_Tujuan Produktivitas_ n_Organisasi Organisasi Dimensi_Tujuan_Organis "Korelasi Pearson" 1 .064 asi "Ikan putih. (2 .511 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .064 1 "Ikan putih. (2 .511 ekor)" "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter tujuan organisasi dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,064. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara tujuan organisasi dan variabel kinerja organisasi. 4. Pengukuran terdesentralisasi Berikut ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara pengukuran desentralisasi dan kinerja organisasi. Tabel 4.16 Korelasi antara pengukuran desentralisasi dan kinerja organisasi korelasi Dimensi_Terd Produktivitas_ esentralisasi Organisasi Dimensi_Terdesentralis "Korelasi Pearson" 1 080 asi "Ikan putih. (2 .414 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisa "Korelasi Pearson" 080 1 si "Ikan putih. (2 .414 ekor)" "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter desentralisasi dengan efisiensi organisasi (Y) sebesar 0,080. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel pengukuran desentralisasi dan kinerja organisasi. 5. Pengukuran terpusat Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek sentralisasi dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.17 Korelasi Antara Aspek Sentralisasi dan Efisiensi Organisasi korelasi Dimensi_Sent Produktivitas_ alisasi Organisasi Dimensi_Sentralisasi "Korelasi Pearson" 1 085 "Ikan putih. (2 .385 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organi sasi "Korelasi Pearson" 085 1 "Ikan putih. (2 .385 ekor)" "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter "Sentralisasi dengan Kinerja Organisasi" (Y) sebesar 0,085. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel sentralisasi dan kinerja organisasi. 6. Aspek koordinasi kerja Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek koordinasi kerja dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.18 Hubungan antara aspek koordinasi kerja dengan efektivitas organisasi korelasi Dimensi_Koor dinasi_Pekerja Produktivitas_ an Organisasi erjaan Dimensi_Koordinasi_Pek "Korelasi Pearson" 1 .027 "Ikan putih. (2 ekor)" .782 "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .027 1 "Ikan putih. (2 ekor)" .782 "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter koordinasi kerja dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,027. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara aspek koordinasi kerja dengan efektivitas organisasi. 7. Aspek spesialisasi pekerjaan Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek spesialisasi tenaga kerja dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.19 Korelasi antara aspek spesialisasi pekerjaan dengan kinerja organisasi korelasi Dimensi_Spesi Produktivitas_ alisasi Kerja Organisasi ja Dimensi_Spesialisasi_Ker "Korelasi Pearson" 1 040 "Ikan putih. (2 ekor)" .684 "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" 040 1 "Ikan putih. (2 ekor)" .684 "H" 107 107 Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter Spesialisasi tenaga kerja terhadap efektivitas organisasi (Y) sebesar 0,040. Nilai ini berada dalam kisaran 0,00 - 0,199 yang menunjukkan korelasi yang sangat rendah antara variabel spesialisasi tenaga kerja dan efisiensi organisasi. Dari ketujuh dimensi variabel struktur organisasi, dimensi yang mempunyai nilai korelasi paling tinggi adalah dimensi sentralisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,085. Sedangkan dimensi yang nilai korelasinya paling rendah adalah dimensi formalisasi dengan nilai korelasi sebesar 0,014. 4.3.3.2 Korelasi Variabel Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi Di bawah ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Tabel 4.20 Korelasi antara kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi korelasi Kepemimpin an Transformasi Produktivitas onal _Organisasi Kepemimpinan "Korelasi Pearson" 1 .718** Transformasional

"Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisa "Korelasi Pearson" .718** 1 si "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara kepemimpinan transformasional (X2) dengan struktur organisasi (Y) sebesar 0,718. Nilai ini berada dalam kisaran 0,60 - 0,799 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja organisasi. 4.3.3.2.1 Deskriptif Korelasi Variabel Aspek Kepemimpinan Transformasional dan Efektivitas Organisasi 1. Dimensi pertimbangan Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek pertimbangan dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.21 Korelasi antara parameter pertimbangan dan kinerja organisasi korelasi Dimensi_Perti Produktivitas_ mbangan Organisasi n Dimensi_Pertimbanga "Korelasi Pearson" 1 .593** "Ikan putih. (2 ekor)" .000 "H" 107 107 asi Produktivitas_Organis "Korelasi Pearson" .593** 1 "Ikan putih. (2 ekor)" .000 "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antar parameter "Akuntansi Efektivitas Kegiatan Organisasi" (Y) sebesar 0,593. Nilai ini berada dalam kisaran 0,40 - 0,599 yang menunjukkan korelasi sedang antara variabel perhatian dan kinerja organisasi. 2. Aspek peningkatan produktivitas pegawai Di bawah ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara aspek peningkatan produktivitas pegawai dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.22 Korelasi antara aspek peningkatan produktivitas pegawai dengan efektivitas organisasi korelasi Ukur_Peningkatan_Produktivitas_Karyawan "Korelasi Pearson" 1 .557** "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .557** 1 "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter peningkatan produktivitas pegawai dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,557. Nilai ini berada dalam kisaran 0,40 - 0,599 yang menunjukkan adanya korelasi sedang antara variabel peningkatan produktivitas pegawai dengan kinerja organisasi. 3. Pengukuran integrasi individu Berikut hasil korelasi yang berkembang antara aspek integrasi individu dengan kinerja organisasi. Tabel 4.23 Korelasi antara aspek integrasi individu dan kinerja organisasi korelasi Dimensi_Integ Produktivitas_rasi_Individu Organisasi Dimensi_Integrasi_Individ "Korelasi Pearson" 1 .639** u "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .639** 1 "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter integrasi individu dengan kinerja organisasi (Y) sebesar 0,639. Nilai ini berada dalam kisaran 0,60 - 0,799 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel individu dimensi integrasi dengan kinerja organisasi. 4. Dimensi Karisma Berikut hasil korelasi yang berkembang antara dimensi karisma dengan efektivitas organisasi. Tabel 4.24 Korelasi Antara Ukuran Karisma dan Kinerja Organisasi korelasi Dimensi_Karis Produktivitas_ma Organisasi Dimensi_Karisma "Korelasi Pearson" 1 .693** "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .693** 1 "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter karisma dengan efektivitas organisasi (Y) sebesar 0,693. Nilai ini berada dalam kisaran 0,60 - 0,799 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel pengukuran karisma dengan kinerja organisasi. 5. stimulasi intelektual Di bawah ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara aspek stimulasi intelektual dan efektivitas organisasi. Tabel 4.25 Korelasi antara aspek stimulasi intelektual dan efektivitas organisasi korelasi Dimensi_Stimulasi_Intelektual_Produktivitas_al Organisasi Dimensi_Stimulasi_Intelektual "Korelasi Pearson" 1 .574** "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .574** 1 "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter stimulasi intelektual terhadap kinerja organisasi (Y) sebesar 0,574. Nilai ini berada dalam kisaran 0,40 - 0,599 yang menunjukkan korelasi moderat antara ukuran stimulasi intelektual dan efektivitas organisasi. 6. Dimensi inspirasi Berikut ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara ukuran inspirasi dan kinerja organisasi. Tabel 4.26 Korelasi antara aspek inspirasi dan kinerja organisasi korelasi Dimensi_Inspir Produktivitas_asi Organisasi Dimensi_Inspirasi "Korelasi Pearson" 1 .476** "Ikan putih. (2 ekor)" .000 "H" 107 107 Produktivitas_Organisasi "Korelasi Pearson" .476** 1 "Ikan putih. (2 .000 ekor)" "H" 107 107 **. Korelasinya signifikan pada tingkat 0,01 (dua sisi). Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai korelasi antara parameter Inspirasi terhadap Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,476. Nilai ini berada dalam kisaran 0,40 - 0,599 yang menunjukkan korelasi sedang antara variabel pengukuran "Inspirasi" dan "Efektivitas Organisasi". Dari ketujuh dimensi variabel kepemimpinan transformasional, dimensi yang mempunyai nilai korelasi paling tinggi adalah dimensi Karisma dengan nilai korelasi sebesar 0,693. Dan dimensi yang nilai korelasinya paling rendah adalah dimensi inspirasi dengan nilai korelasi sebesar 0,476. 4.3.3.3 Membandingkan Korelasi Struktur Organisasi dan Parameter Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Organisasi Berikut perbandingan nilai korelasi masing-masing dimensi dari variabel struktur organisasi dan variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja organisasi. Tabel 4.27 Perbandingan korelasi dimensi struktur organisasi dan aspek kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi Variabel Ukuran Nilai korelasi Kategori Struktur organisasi Pembagian kerja 0,063 Sangat rendah Formalisasi 0,014 Sangat rendah Tujuan organisasi 0,064 Sangat rendah Terdesentralisasi 0,080 Sangat rendah Sentralisasi 0,085 Sangat rendah Koordinasi kerja 0,027 Sangat rendah Spesialisasi kerja 0,040 Sangat rendah Kepemimpinan Pertimbangan 0,593 Saat ini Transformasional Meningkatkan produktivitas karyawan 0,557 Saat ini Integrasi individu 0,639 Kuat Karisma 0,693 Kuat stimulasi intelektual 0,674 Saat ini Inspirasi 0,476 Saat ini Sumber : Data yang diolah. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi dimensi-dimensi yang membentuk variabel kepemimpinan transformasional cenderung lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi dimensi-dimensi yang membentuk variabel struktur organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi hampir seluruh dimensi variabel struktur organisasi berada pada kategori rendah, sedangkan nilai korelasi dimensi kepemimpinan transformasional berada pada kategori sedang dan kuat. Hal ini mungkin terjadi karena kepemimpinan transformasional sangat berkorelasi dengan dukungan Kepala Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nadi M Makarim yang sedang menggalakkan dan mendemonstrasikan gaya kepemimpinan baru yang revolusioner di Kementerian Pendidikan, termasuk di sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Hal ini memaksa pimpinan sekretariat ditjen kebudayaan juga menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, sehingga memiliki korelasi/hubungan yang kuat dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Sementara itu, meskipun terjadi pergantian kewenangan dengan adanya pengurangan pada lapis ketiga dan keempat, namun struktur organisasi yang ada tetap dapat berfungsi dan menjalankan fungsinya dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih dominan dibandingkan variabel struktur organisasi. Meskipun telah terjadi pergantian kewenangan dengan adanya pengurangan pada tingkat ketiga dan keempat, namun struktur organisasi yang ada tetap dapat berfungsi dan menjalankan fungsinya dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih dominan dibandingkan variabel struktur organisasi. Meskipun telah terjadi pergantian kewenangan dengan adanya pengurangan pada tingkat ketiga dan keempat, namun struktur organisasi yang ada tetap dapat berfungsi dan menjalankan fungsinya dengan baik. Hal inilah yang menyebabkan variabel kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang lebih dominan dibandingkan variabel struktur organisasi. 4.3.3.4 Korelasi Variabel struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempengaruhi kinerja organisasi Di bawah ini adalah hasil korelasi yang berkembang antara variabel kepemimpinan transformasional dan kinerja organisasi. Tabel 4.28 Hubungan Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Organisasi Model ringkasan b std. *Perubahan Kesalahan Model R daerah R kotak R.* estimasi 1 .732a .536 .527 11.60398 A. Prediktor: (konstan), Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi. B. Variabel terikat: Kinerja Organisasi Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi antara variabel struktur organisasi (X1) dan kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah sebesar 0,732. Nilai ini berada dalam kisaran 0,60 - 0,799 yang menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara variabel "Struktur Organisasi" dan "Kepemimpinan Transformasional" secara bersama-sama dengan indikator kinerja organisasi. 4.3.4 Analisis regresi berganda 4.3.4.1 Persamaan Regresi Berganda Uji regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas organisasi Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan

SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam hal ini tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linier berganda adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$). Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan uji F (simultan) dan uji t (parsial). Tabel 4.29 Model Regresi Berganda Kemungkinan Peluang terstandarisasi Koefisien Tidak Standar si std. Model B Kesalahan Versi beta 1 (Konstan) 24.142 11991 T 2013 Ikan putih. 047 Struktur organisasi .185 087 .142 2.118 .037 Kepemimpinan .598 055 .733 10921 .000 Transformasional A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel regresi linier berganda di atas dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut: $D = \alpha + \beta_1 X_2 + \beta_2 X_2 D = 24,142 + 0,185 X_1 + 0,598 X_2$ Arti persamaan pada regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut: 1. Nilai konstanta (α) sebesar 24,142. Artinya jika struktur organisasi (X_1) dan kepemimpinan transformasional (X_2) sama-sama bernilai 0, maka kinerja organisasi (Y) bernilai 24,142. 2. Nilai koefisien regresi variabel "Struktur Organisasi" (β_1) sebesar 0,185 dengan tanda positif. Artinya apabila variabel bebas yang lain tetap dan variabel Struktur Organisasi dinaikkan sebesar 1 satuan, maka efisiensi organisasi akan meningkat sebesar 0,185. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi skor struktur organisasi maka semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. 3. Nilai koefisien regresi variabel "Kepemimpinan Transformasional" (β_2) sebesar 0,598 dengan tanda positif. Artinya jika variabel penjelas lainnya tetap dan variabel Kepemimpinan Transformasional dinaikkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,598. Tanda positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas, maka akan dilakukan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. 4.3.4.2 tidak menguji Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas "Struktur Organisasi" dan "Kepemimpinan Transformasional" terhadap variabel terikat "Efektifitas Organisasi" dengan hipotesis sebagai berikut: a. Jika tanda. $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. b. Jika tanda. $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Nilai tabel t pada $n = 107$, maka $t(\alpha/2; nk-1) = t(5\%/2; 107 - 2 - 1) = t(0,025; 104) = 1,983$. Tabel 4.30 tidak menguji Kemungkinan Peluang terstandarisasi Koefisien Tidak Standar si std. Model B Kesalahan Versi beta T Ikan putih. 1 (Konstan) 24.142 11991 2013 047 Struktur organisasi .185 087 .142 2.118 .037 Kepemimpinan .598 Transformasional 055 .733 10921 .000 A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan tabel uji t di atas dapat diketahui bahwa pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: i. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial variabel "Struktur Organisasi" diperoleh $t_{hitung} = 2,118 > t_{tabel}$. 1983 dan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan diterima H_a , bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi organisasi. ii. Berdasarkan hasil perhitungan uji parsial variabel "Kepemimpinan Transformasional" ternyata nilai t_{hitung} sebesar $10,921 > t_{tabel}$. 1983 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan diterima H_a , bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. 4.3.4.3 Uji-F Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap variabel dependen kinerja organisasi, dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut: 1. Jika tanda. $< 0,05$ atau angka $F > F_{tabel}$, maka variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y. 2. Jika tanda. $> 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel Y. Nilai tabel F dengan $n = 107$, maka $F(k; nk) = F(2; 105) = 3,08$. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut: Tabel 4.31 Uji-F ANOVA Model Jumlah kuadrat df Daerah rata-rata F Ikan putih. 1 Regresi 16191768 2 8095 884 60 124 .000b sisa 14003839 104 134 652 Umum 30195607 106 A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi B. Prediktor: (konstan), Kepemimpinan_Transformasional, Struktur_Organisasi. Sumber: SPSS 25.0. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas terlihat bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai $F_{hitung} 60,124 > F_{Tabel} 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja suatu organisasi, atau dapat dikatakan bahwa struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya hipotesis H_0 ditolak dan diterima H_a yang menyatakan bahwa variabel struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi, dapat diterima. 4.3.4.4 Koefisien determinasi Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil koefisien determinasinya: Model 1 R daerah R Tabel 4.32 Uji-F Model ringkasanb Kuadrat yang disesuaikan Kesalahan R estimasi std. .732a .536 .527 11.60398 A. Prediktor: (konstan), Kepemimpinan_Transformasional, Struktur_Organisasi. B. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi Sumber: SPSS 25.0. Koefisien determinasi pada penelitian ini dilihat dari nilai Adjusted R-squared. Nilai customized R-squared pada penelitian ini sebesar 0,527. Artinya kedua variabel independen yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 52,7% terhadap kinerja organisasi sebagai variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. 4.3.5 Perhitungan kontribusi efektif Kontribusi efektif dilakukan untuk mengetahui besarnya kontribusi efektif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dan berikut hasil perhitungan kontribusi efektif masing-masing variabel independen dalam penelitian ini. Tabel 4.33 Perhitungan kontribusi efektif Variabel Koefisien regresi (beta) Koefisien korelasi daerah R Struktur organisasi 0,142 0,066 0,536 Kepemimpinan Transformasional 0,733 0,718 Sumber : Data yang diolah. $SE(X)\% = \text{Betax} \times r_{xy} \times 100\%$ Struktur Organisasi $SE = 0,142 \times 0,066 \times 100\%$ Struktur Organisasi $SE = 0,937\%$ SE kepemimpinan transformasional = $0,733 \times 0,718 \times 100\%$ Kepemimpinan Transformasional $SE = 52,63\%$ Total Kontribusi Efektif $SE = SE \text{ Struktur Organisasi} + SE \text{ Kepemimpinan Transformasional} SE = 0,9372\% + 52,63\% SE = 53,57 = 53,6\%$ Dari perhitungan di atas terlihat bahwa sumbangan efektif variabel struktur organisasi sebesar 0,937%, sedangkan sumbangan efektif variabel kepemimpinan transformasional sebesar 52,63%. Total sumbangan efektif kedua variabel independen adalah sebesar 53,6%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja organisasi dibandingkan variabel struktur organisasi. 4.4 Pembahasan hasil penelitian 4.4.1 Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Meskipun pengaruhnya sangat rendah yaitu sebesar 0,185, namun nilai tersebut tetap berdampak pada efisiensi organisasi. Pengukuran yang terdesentralisasi dan terpusat mempunyai kontribusi tertinggi sebesar 0,080 dan 0,085. Sedangkan dimensi formalisasi menjadi dimensi yang kontribusinya sangat rendah yaitu sebesar 0,014. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Justiono (2014) dan Malik (2018) yang berpendapat bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Struktur organisasi memegang peranan penting dalam menentukan kegiatan organisasi sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini, dimana variabel struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Pada periode tahun 2020, produktivitas sekretariat mengalami penurunan yang ditandai dengan inkonsistensi pelaksanaan anggaran sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan pada tahun 2020. Selain pandemi Covid 19, salah satu penyebab penurunan efisiensi adalah kebijakan penyederhanaan birokrasi, yakni melalui penghapusan jabatan 3 dan 4 yang dialihkan ke jabatan fungsional. Perubahan yang sangat "radikal" tersebut merupakan dampak dari surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang penyederhanaan organisasi di lingkungan pemerintahan. Keputusan ini pada akhirnya berujung pada penurunan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kejadian di atas merupakan indikasi jelas bagaimana struktur organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Struktur organisasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap terdapat hubungan linier antara struktur organisasi dengan kinerja organisasi. Ketika struktur organisasi dikurangi, maka efektivitas organisasi akan berkurang. Dan ketika struktur organisasi meningkat maka efisiensi organisasi juga akan meningkat. 4.4.2 Dampak Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Organisasi Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak sebesar 0,598. Dimensi karisma mempunyai kontribusi paling besar diantara dimensi lainnya yaitu sebesar 0,693. Dan dimensi inspirasi mempunyai kontribusi paling kecil yaitu sebesar 0,476. Temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian Rosyidi (2015), Muhiyanto dan Vikaxono (2018), serta Ali dan Chung (2022) yang berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Naik turunnya kerja sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan tidak lepas dari peran pimpinan organisasi dalam hal ini sekretaris Direktorat Jenderal Kebudayaan. Kebijakan penyederhanaan birokrasi yang diuraikan pada bagian ini mempunyai dampak yang cukup besar, terutama terhadap pegawai yang sudah pernah bekerja. Motivasi dan dorongan dari manajer agar karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi merupakan kunci untuk menjaga kinerja organisasi. Tingkat pemanfaatan anggarannya lebih tinggi, dan pelaksanaan program yang berjalan juga jauh lebih baik.

4.4.3 Pengaruh struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap efektivitas organisasi

Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan biayanya Nilai Fhitung sebesar $60,124 > F \text{ Tabel } 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai adjust R-squared yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel independen yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja organisasi sebagai variabel dependen sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Struktur organisasi yang rapi dan terorganisir serta kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Semakin baik kinerja kedua variabel tersebut maka semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin buruk struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional maka semakin rendah tingkat efisiensi organisasi.

BAB V PENUTUPAN

5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis melalui prosedur penelitian yang dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan terkait penelitian ini. Beberapa hal tersebut antara lain: 1. Struktur organisasi memiliki hubungan yang sangat rendah terhadap kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,006. Namun struktur organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 2.118 > t_{tabel} 1.983$ dan nilai signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara struktur organisasi terhadap kinerja organisasi. Struktur organisasi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya terdapat hubungan linier antara struktur organisasi dengan kinerja organisasi. Ketika struktur organisasi dikurangi, maka efektivitas organisasi akan berkurang. Dan ketika struktur organisasi meningkat maka efisiensi organisasi juga akan meningkat. 2. Kepemimpinan transformasional erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,718. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} 10.921 > t_{tabel} 1.983$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja organisasi. Pimpinan sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan mampu menunjukkan bentuk kepemimpinan transformasional yang baik. Alhasil, pegawai lembaga ini lebih termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin. Hal ini kemudian berdampak pada peningkatan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Tingkat pemanfaatan anggarannya lebih tinggi, dan pelaksanaan program yang berjalan juga jauh lebih baik. 3. Struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional keduanya berkaitan erat dengan kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar 0,732. Selain itu, struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai $F_{hitung} 60,124 > F \text{ Tabel } 3,08$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya hipotesis H_3 yang menyatakan bahwa variabel struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dapat diterima. Nilai adjust R-squared yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,527. Hal ini menunjukkan bahwa dua variabel independen yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional mampu menjelaskan kinerja organisasi sebagai variabel dependen sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti insentif, upah, pekerjaan, lingkungan, dll. Struktur organisasi yang rapi dan terorganisir serta kepemimpinan transformasional terbukti memberikan dampak signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi. Semakin baik kinerja kedua variabel tersebut maka semakin tinggi pula kinerja organisasi tersebut. Sebaliknya, semakin buruk struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional maka semakin rendah tingkat efektivitas organisasi.

5.2 Implikasi Teoritis

1. Variabel Struktur Organisasi Struktur organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan parameter seperti pembagian kerja, formalisasi, tujuan organisasi, desentralisasi, sentralisasi, koordinasi kerja, dan spesialisasi kerja. Dimensi struktur organisasi yang digunakan dalam penelitian ini kemudian dijadikan dasar pembuatan pernyataan dalam angket penelitian. Hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa dimensi formalisasi mempunyai kontribusi paling kecil yaitu sebesar 0,014. Dalam birokrasi dalam kerja organisasi, peraturan dan prosedur merupakan hal yang penting. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang mendefinisikan struktur organisasi sebagai definisi tentang bagaimana pekerjaan dibagi dan dikelompokkan secara formal. Hasil penelitian yang dilakukan pada penelitian ini terhadap variabel struktur organisasi membenarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Justiono (2014) dan Malik (2018) yang menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi.

2. Variabel Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini diukur menggunakan dimensi transformasi organisasi, mindfulness, peningkatan kinerja karyawan, integrasi individu, karisma, stimulasi intelektual, dan inspirasi. Dimensi kepemimpinan transformasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian dijadikan dasar pembuatan pernyataan dalam angket penelitian. Hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai korelasi sedang hingga kuat terhadap variabel kinerja organisasi. Ukuran inspirasi dengan nilai mempunyai kontribusi paling rendah sebesar 0,476. Tiba lah masa transisi dari jabatan struktural ke jabatan fungsional. Di tengah masa transisi penyederhanaan politik birokrasi yang dengan cepat mereduksi jabatan struktural menjadi fungsional, peran pemimpin inspiratif menjadi penting. Pemimpin harus memberikan inspirasi kepada pegawai dan bawahannya agar lebih siap menghadapi perubahan yang sedang terjadi. Bass dan Avolio dalam Enda Mujiarsih berpendapat bahwa komponen utama kepemimpinan transformasional adalah: karisma, rangsangan intelektual, inspirasi, perhatian, dan perhatian individual. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roshiidi (2015), Mukhdianto dan Vikaxono (2018), serta Ali dan Chung (2022) yang berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja organisasi.

5.3 Anggapan Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa usulan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan guna meningkatkan kegiatan organisasinya. Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain sebagai berikut: 1. Dalam konteks struktur organisasi, Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan hendaknya lebih memperhatikan aturan atau prosedur siapa dan pembagian kerjanya. Sebagaimana kita ketahui, itu adalah struktur organisasi atau struktur organisasi. Para Kepala Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan hendaknya lebih memperhatikan struktur organisasi yang terbentuk di departemennya, mengingat hasil penelitian ini menunjukkan bahwa struktur organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Namun korelasi yang terbentuk antara variabel struktur organisasi dengan variabel kinerja organisasi merupakan korelasi yang lemah. pemimpin harus memecahkan masalah ini untuk lebih meningkatkan elemen atau aspek, merupakan struktur organisasi di lingkungan sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Pemimpin dan pengambil kebijakan perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan efektivitas pengukuran struktur organisasi, mulai dari pembagian kerja, aturan organisasi, tujuan organisasi, formalisasi, desentralisasi, koordinasi kerja dan spesialisasi kerja. 2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemimpin perlu menjaga stabilitas atau bahkan meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional karena hal ini akan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, variabel kepemimpinan transformasional terbukti memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja organisasi. Oleh

karena itu, para pemimpin dan pengambil kebijakan perlu mempertahankan atau bahkan meningkatkan efektivitas aspek-aspek yang membentuk variabel-variabel kepemimpinan transformasional, seperti transformasi organisasi, mindfulness, peningkatan kinerja karyawan, integrasi individu, karisma, stimulasi intelektual dan inspirasi. 5.4 Pembatasan Dalam proses melakukan penelitian ini, penulis menghadapi beberapa keterbatasan, antara lain: 1. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hal ini memungkinkan Anda untuk menentukan fakta dan rincian yang tidak disajikan dalam pernyataan kuesioner. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan teknik wawancara untuk memberikan informasi dan data yang lebih mendalam dari informan. 2. Penelitian ini dilakukan hanya pada periode 2022-2023. Penelitian selanjutnya mungkin dapat menggunakan kerangka waktu yang lebih lama untuk memberikan hasil yang lebih lengkap. 3. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan sampel penelitian lain untuk memberikan gambaran subjek penelitian yang berbeda. 4. Pelajaran inihnya menggunakan dua variabel independen yaitu struktur organisasi dan kepemimpinan transformasional untuk memprediksi variabel kinerja organisasi. Hal ini memperhitungkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi selain kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini. BIBLIOGRAFI Laporan Direktorat Utama Kebudayaan.Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2020. Laporan Direktorat Jenderal Kebudayaan tentang kegiatan.Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2021. Laporan Direktorat Jenderal Kebudayaan tentang kegiatan.Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2022. Laporan hasil kerja Sekretariat Direktorat Utama Kebudayaan.Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. 2021. Ali, Basil Mahmud dan Chung, Yap Wun. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan inovasi organisasi terhadap kinerja perusahaan di Arab Saudi. Webologi, ISSN: 1735-188X, Vol 19, No 2, 2022. Bejo, Sivanto. Pendekatan administratif dan operasional Indonesia terhadap manajemen personalia. Jakarta: Skenario bumi. 2005. Dwiyanto, Agus dkk.Reformasi Birokrasi Negara di Indonesia. Yogyakarta: PSKK UGM, 2002. Garad, Askar dan lainnya al. Kaitan antara kepemimpinan transformasional, peningkatan kinerja pegawai, dan peningkatan kinerja organisasi. Tinjauan manajemen dan produksi. Jilid 13 No.2 Juni 2022 Gozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariat dengan IBM SPSS 23 (Revisi 8). segel VIII. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. 2016. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2010. Hessel Nogi S. Tangkilisan. Ilmu Pemerintahan. Jakarta: Grafindo. 2005. H, Mintzberg. Strategi pelacakan: menuju teori umum pembentukan strategi. New York, NY: Oxford University Press, 2009. Keban, Eremias. Enam dimensi strategis teori dan permasalahan konsep administrasi publik. Yogyakarta: Gava Media. 2004. Khan, Hira dkk.Dampak kepemimpinan transformasional terhadap produktivitas, kelelahan, dan kemalasan sosial: model mediasi. Jurnal Bisnis Masa Depan, Lahore, Pakistan, Volume 6, No.40, 2020 Lensufie, Tikno. Kepemimpinan bagi para profesional dan pelajar. Jakarta: Erlangga. 2010. Mahmoudi, Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN. 2005. Mohii, Ahmad. Teori dan Perilaku Organisasi. Malang: UMM Pers. 2013. Peter J. Rumah Utara. Kepemimpinan: teori dan praktik. Jakarta: PT. Indeks. 2013. Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. Manajemen, edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga Publishing. 2010. Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. Teori organisasi tentang struktur, desain dan aplikasi. Jakarta: Arcan Publishing. 2011. Robbins, Stephen P., diterjemahkan oleh Yusuf Uday. Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi. Jakarta: Arcan Publishing. 1994. Robbins, Stephen P. dan Hakim A. Timothy. Perilaku Organisasi, Vol.16. Jakarta: Salemba Empat. 2017. Sekarang Uma. Metode penelitian bisnis. Jakarta: Salemba Empat. 2006. Sinambela, Lijan P. Produktivitas Karyawan: Teori Pengukuran dan Konsekuensi Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012. . Metodologi penelitian kuantitatif: untuk manajemen, kebijakan publik, ekonomi, sosiologi, komunikasi dan ilmu-ilmu sosial lainnya. Depok: Graha Sains. 2014. dan Sarton Sinambela. Metodologi penelitian kuantitatif: teori dan praktik. Depok: Jum. Rajagrafindo Persada. 2021. Sugiyono. Metode penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan penelitian. Bandung: Alfabet. 2010. Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian), Ringkasan Penerbit. Alfabet, Bandung. 2014. Sukharyadi dan Purvanto. Statistik ekonomi dan keuangan modern. Penerbitan Salemba 4, Jakarta. 2008. Publikasi Elektronik <https://kebudayaan.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/08/Laporan-Kinerja-Ditjenbud-2020-final.pdf> (per 12 September 2021) <https://jdih.kemdikbud.go.id/> (diakses 30 Oktober 2021) <https://jia.stialanbandung.ac.id/iIndex.php/jia/article/view/38> (diakses 14 November 2021) <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/S1ak/article/view/5399> (diakses 14 November 2021) <http://repository.ut.ac.id/8500/> (diakses 4 Desember 2021) <https://media.neliti.com/media/publications/23291-ID-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-terhadap-kinerja-yang-di-moderation-kecerdas.pdf> (diakses 4 Desember 2021) <https://media.neliti.com/media/publications/28515-ID-implementasi-peran-kepemimpinan-dengan-gaya-kepemimpinan-menju-kesuksesan-organ.pdf> (diakses 4 Desember 2021) <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/510> (diakses 5 Desember 2021) <http://journal.unair.ac.id/LN@pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pustakawan-pada-perpustakaan-perguruan-tinggi-negeri-di-surabaya--article-8661-media-136-category-8.html> (per 5 Desember 2021) <http://etd.repository.ugm.ac.id/pelatihan/detail/19024> (diakses 6 Desember 2021) LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian KUIS PENELITIAN DAMPAK STRUKTUR ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASI TERHADAP EFISIENSI ORGANISASI (CONTOH DEPARTEMEN UTAMA KEBUDAYAAN SEKRETARIAT) KE: Ade Muzaki NPM: 226301938012 Untuk menulis disertasi Program studi ilmu administrasi Gelar sarjana di Universitas Nasional Pssk Responden yang terhormat, Untuk itu, saya mohon persetujuan Anda untuk mengisi kuesioner berikut ini. Informasi yang diberikan akan dijadikan data penelitian dalam rangka penyusunan disertasi program Magister Ilmu Administrasi dengan topik "Dampak Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Studi Kasus Efektivitas Organisasi: Sekretariat Direktorat Jenderal Kepemimpinan Budaya". Informasi yang Anda berikan akan banyak membantu dalam penulisan disertasi ini. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih. A. identitas responden TIDAK. Daftar pertanyaan : Usia : Lantai : Pendidikan : Posisi : B. Petunjuk pengisian kuesioner 1. Kuesioner ini tidak mempunyai kepentingan politik atau kepentingan lain selain kepentingan dan kebutuhan akademis. 2. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i dapat membantu penyidik dengan memberikan keterangan yang faktual. 3. Bapak/Ibu/Adik/Saya diminta menjawab dengan memilih salah satu dari lima kategori jawaban yang tersedia. Informasi: STS : Sangat tidak setuju TS : Tidak setuju R : ragu-ragu S : Saya setuju SS : Sangat setuju. Variabel Struktur Organisasi TI pernyataan DA K. Membalas Dimensi pembagian kerja STS TS R DE N G AN SS 1 Menurut saya, pekerjaan didelegasikan sesuai dengan kemampuan karyawan. 2 Menurut pekerjaannya dibagikan menurut jabatannya 3 Menurut saya, pekerjaan itu dibagi-bagi tugas dan fungsinya seperti struktur yang sudah ada Dimensi formalisasi 4 Saya berpendapat bahwa organisasi tempat saya bekerja mempunyai peraturan yang jelas dan tertulis. 5 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, peraturan yang ada memudahkan pekerjaan karyawan. 6 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, peraturan dan tata cara kerjanya sudah terstandarisasi dengan jelas. Dimensi tujuan organisasi 7 Saya berpendapat bahwa organisasi tempat saya bekerja mempunyai tujuan yang jelas dan pasti. 8 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja mempunyai tujuan yang terukur 9 Menurut saya, di organisasi tempat saya bekerja, seluruh anggota organisasi memahami tujuan yang harus dicapai oleh organisasi tersebut. Pengukuran terdesentralisasi 10 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap departemen dalam organisasi mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan tertentu. seb Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap elat departemen dalam organisasi wajib menjalankan programnya masing-masing. 12 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, setiap departemen dalam organisasi berhak mengelola sumber daya departemen tersebut. Pengukuran terpusat 13 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen puncaklah yang mempunyai kebijakan tertinggi. 14 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen puncak sedang melakukan perencanaan strategis. 15 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, seluruh departemen dan bagian organisasi mematuhi kebijakan yang diambil oleh manajemen puncak. 16 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, manajemen senior mendelegasikan pekerjaan dan wewenangnya kepada tingkat di bawahnya sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya. Aspek koordinasi kerja 17 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan yang ada mencerminkan jenis pekerjaan yang dilakukan. 18 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan yang ada memberikan kejelasan mengenai kewenangan yang ada. 19 Menurut saya, di kantor tempat saya bekerja, jabatan-jabatan yang ada sesuai dengan jabatan-jabatan kerja satuan komando yang digariskan. Aspek spesialisasi pekerjaan 20 Menurut saya, jabatan yang saya pegang sekarang sesuai dengan pendidikan saya. 21 Menurut saya, posisi yang saya pegang saat ini sesuai dengan pengalaman kerja yang saya miliki. 22 Menurut

saya, posisi yang saya tempati saat ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki. 23 Menurut saya, jabatan yang saya jabat saat ini sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Variabel Kepemimpinan Transformasional TI DA K. pernyataan Membalas Dimensi pertimbangan STS TS R DE N G AN SS 1 Menurut pendapat saya, kepemimpinan menginspirasi saya dalam pekerjaan saya. 2 Menurut saya, manajemen memotivasi saya untuk bekerja 3 Menurut pendapat saya, manajemen memberi dukungan moral dalam pekerjaan saya. 4 Menurut saya, manajemen sedang berusaha meningkatkan pengembangan diri saya. 5 Menurut saya, manajemen siap mendengarkan kesulitan dan keluhan yang saya temui. 6 Saya pikir dengan adanya bos saya merasa nyaman bekerja dengannya. Aspek peningkatan produktivitas pegawai 7 Menurut saya, saya lebih produktif 8 Saya rasa saya selalu merasa ingin menyelesaikan pekerjaan saya lebih cepat 9 Saya pikir saya selalu merasa ingin bekerja lebih baik 10 Menurut pendapat saya, saya selalu dapat mencapai tujuan pekerjaan saya. Pengukuran integrasi individu seb elas Menurut saya, pemimpin bisa berkomunikasi dengan baik kepada seluruh bawahannya. 12 Menurut saya, manajemen mampu menciptakan tim yang kohesif. 13 Menurut saya, pemimpin sangat menyadari keterampilan dan kemampuan bawahannya. 14 Menurut saya, pemimpin mampu merangsang kerja sama yang baik antar bawahannya. 15 Menurut saya, manajemen tahu bagaimana menempatkan seseorang pada posisi yang lebih baik. 16 Menurut saya, pemimpin mampu menciptakan suasana yang menyenangkan bagi bawahan yang bekerja dalam timnya. 17 Menurut saya, pemimpin mampu membuat setiap bawahannya bekerja seefisien mungkin. Dimensi Karisma 18 Menurut saya, pemimpin mempunyai semangat kerja yang kuat sehingga membuat bawahannya tetap termotivasi. 19 Menurut saya, pemimpin mempunyai rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja. 20 Menurut saya, pemimpin selalu menunjukkan sikap positif. 21 Menurut saya, pemimpin mempunyai empati yang tinggi terhadap bawahannya. 22 Menurut saya, pemimpin mempunyai pemikiran yang luas dan terbuka. 23 Menurut saya, pemimpin selalu bijaksana dan mampu mengendalikan emosinya. 24 Menurut saya, pemimpin tidak membicarakan hal-hal negatif atau bergosip tentang orang lain. 25 Menurut saya, pemimpin berbicara dengan sopan dan bertindak sopan. 26 Menurut saya, pemimpin mendengarkan keluh kesah bawahannya. stimulasi intelektual 27 Menurut pendapat saya, kepemimpinan telah mendorong saya melakukan pendekatan inovatif dalam melakukan pekerjaan. 28 Menurut saya, manajemen mendorong saya untuk kreatif dalam bekerja. 29 Menurut pendapat saya, para pemimpin menggunakan sudut pandang yang berbeda ketika memecahkan masalah. tiga pul uh Menurut saya, manajemen mendorong saya untuk berpikir logis/rasional dalam melakukan pekerjaan. 31 Menurut saya, manajemen memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan gagasan dan gagasannya. 32 Menurut pendapat saya, manajemen mendengarkan dengan baik ide dan ide saya. Dimensi inspirasi 33 Menurut pendapat saya, kepemimpinan meningkatkan kepercayaan diri saya dalam pekerjaan saya. 34 Menurut saya, manajemen membuat saya antusias dengan pekerjaan saya. 35 Menurut saya, manajemen memberikan contoh sikap yang baik dan teladan dalam bekerja. 36 Menurut saya, pemimpin mempunyai visi dan misi yang jelas dan terukur. 37 Menurut saya, manajemen mampu meyakinkan saya bahwa tujuan organisasi akan tercapai. 38 Menurut saya, pemimpin adalah garda terdepan dalam mengatasi segala permasalahan. 39 Menurut saya, pimpinan menunjukkan hasil terbaik dalam setiap program yang dilaksanakan. 40 Menurut saya, manajemen mampu memberikan solusi terhadap segala permasalahan yang muncul. Variabel kinerja organisasi TI DA K. pernyataan Membalas Dimensi Kinerja STS TS R DE N G AN SS 1 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja semakin meningkat produktivitasnya dari tahun ke tahun. 2 Menurut saya, jumlah penggunaan anggaran di organisasi tempat saya bekerja mengalami peningkatan. 3 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu menyelesaikan tugas lebih banyak pada periode ini dibandingkan periode sebelumnya. 4 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu memenuhi seluruh program kerjanya. 5. Saya rasa organisasi tempat saya bekerja pada tahun ini mampu mencapai tujuannya dengan lebih baik dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Pilihan Kualitas Layanan 6 Menurut saya organisasi tempat saya bekerja mempunyai standar pelayanan yang jelas. 7 Saya yakin organisasi tempat saya bekerja memberikan layanan tepat waktu. 8 Menurut saya organisasi tempat saya bekerja memberikan pelayanan yang berkualitas 9 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pelayanan dengan sikap yang sopan. Mengukur Responsif 10 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja menyelenggarakan program-program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. seb elas Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja melaksanakan program-program yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. 12 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja menyediakan informasi dan layanan yang mudah diakses. 13 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja dapat dengan cepat merespon setiap permasalahan yang ada. 14 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja dapat menyikapi setiap persoalan dengan tepat. 15 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja dapat merespons setiap permasalahan dengan akurat. 16 Saya pikir organisasi tempat saya bekerja dapat bertindak cerdas dalam situasi apa pun. Tang gung jawab 17 Menurut saya, program yang dibangun sesuai dengan visi dan misi. 18 Menurut saya, program ini dibangun sesuai rencana strategis. 19 Menurut saya, program tersebut dilaksanakan sesuai dengan rencana strategis organisasi. 20 Menurut saya, program tersebut dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi organisasi. Akuntabilitas 21 Menurut saya, di organisasi tempat saya bekerja, programnya dibangun sesuai dengan kebijakan manajemen. 22 Menurut saya, di organisasi tempat saya bekerja, program tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebijakan 23 Menurut saya, program tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan indikator pencapaian yang telah ditentukan. 24 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja sudah melaksanakan program sesuai tujuan. Mengukur performa 25 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu memberikan hasil yang terukur dalam pelaksanaan program-programnya. 26 Saya rasa organisasi tempat saya bekerja dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan biaya yang minimal. 27 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan relatif cepat. 28 Saya pikir organisasi tempat saya bekerja dapat beroperasi dengan sumber daya yang minimal. Aspek efisiensi 29 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menghasilkan hasil pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. tiga pul uh Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menjalankan program-program yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. 31 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja mampu menggunakan sumber daya yang tersedia secara efektif. 32 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pemahaman yang memadai kepada karyawan mengenai program-program yang diadakan setiap tahunnya. 33 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja memberikan pekerjaan yang memberikan dampak positif kepada kelompok masyarakat yang tepat. 34 Menurut saya, organisasi tempat saya bekerja dapat menyelesaikan programnya dalam waktu yang ditentukan. 2. Hasil Uji Validasi dan Reliabilitas a. Variabel Struktur Organisasi 1) Periksa validitas variabel struktur organisasi Elemen pernyataan Skor total tabel p Kesimpulan X1_1 "Korelasi Pearson" 0,146 0,339 Salah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,410 "H" 34 X1_2 "Korelasi Pearson" 0,638 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_3 "Korelasi Pearson" 0,529 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 X1_4 "Korelasi Pearson" 0,305 0,339 Salah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,080 "H" 34 X1_5 "Korelasi Pearson" 0,731 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_6 "Korelasi Pearson" 0,726 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_7 "Korelasi Pearson" 0,658 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_8 "Korelasi Pearson" 0,662 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_9 "Korelasi Pearson" 0,645 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_10 "Korelasi Pearson" 0,642 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_11 "Korelasi Pearson" 0,333 0,339 Salah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,054 "H" 34 X1_12 "Korelasi Pearson" 0,670 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_13 "Korelasi Pearson" 0,640 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_14 "Korelasi Pearson" 0,551 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 X1_15 "Korelasi Pearson" 0,713 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_16 "Korelasi Pearson" 0,666 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_17 "Korelasi Pearson" 0,644 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_18 "Korelasi Pearson" 0,627 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_19 "Korelasi Pearson" 0,478 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,004 "H" 34 X1_20 "Korelasi Pearson" 0,555 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,001 "H" 34 X1_21 "Korelasi Pearson" 0,612 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_22 "Korelasi Pearson" 0,457 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,007 "H" 34 X1_23 "Korelasi Pearson" 0,702 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_24 "Korelasi Pearson" 0,619 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_25 "Korelasi Pearson" 0,612 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 X1_26 "Korelasi Pearson" 0,670 0,339 Sah "Ikan putih. (2 ekor)" 0,000 "H" 34 2) Uji Reliabilitas Variabel Struktur Organisasi Statistik keandalan Alfa Cronbach Jumlah item .931 23 b. Variabel Kepemimpinan Transformasional 1) Uji validitas variabel kepemimpinan transformasional Elemen pernyataan Nilai perkiraan r Tabel nilai r Kesimpulan X2_1 "Korelasi Pearson" "Ikan putih. (2 ekor)" "H" 0,198 0,263 34 0,339 Salah X2_2

organisasi Kepemimpinan Transformasional A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi .185 087 .598 055 .142 2.118 .733 10921 .037 .000 7. Uji-F ANOVA Model Jumlah kuadrat df Daerah rata- rata F Ikan putih. 1 Regresi 16191768 2 8095 884 60 124 .000b sisa 14003839 104 134 652 Umum 30195607 106 A. Variabel terikat: Kinerja_Organisasi B. Prediktor: (konstan), Kepemimpinan_Transformasional, Struktur_Organisasi. 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 24 25 26 27 28 29 30 34 35 36 37 38 39 42 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 158 159 160 161

