

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN PATI MELALUI DISIPLIN KERJA
SEBAGAI MEDIATOR**

TESIS



Oleh :

**MOH. DJUNED WIDODO
NIM. 2013-1-022**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS
2015**

TESIS

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PATI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR**

Oleh :

MOH. DJUNED WIDODO

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,
Tim Pembimbing,



Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM

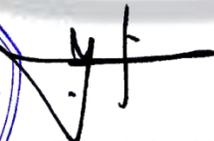
Ketua



Dr. Drs. Sukirman, MM

Anggota

Mengetahui,
Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus



Dr. Drs. Joko Utomo, MM

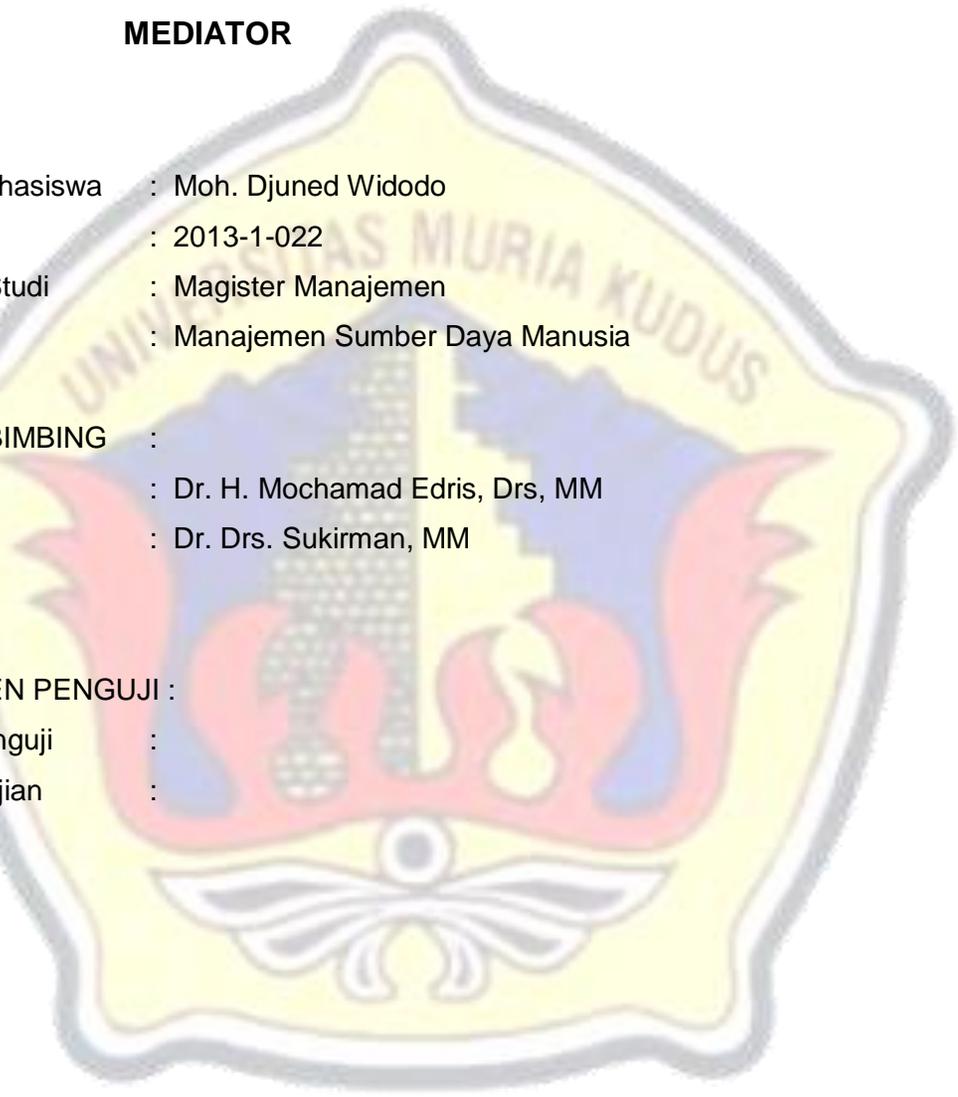
HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PATI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Nama Mahasiswa : Moh. Djuned Widodo
NIM : 2013-1-022
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :
Ketua : Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM
Anggota : Dr. Drs. Sukirman, MM

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji :
Tanggal Ujian :



PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PATI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, 2015

Penulis

Moh Djuned Widodo

NIM. 2013-1-022

RIWAYAT HIDUP

Lahir di Pati 20 Juni 1972, Nama Ayah H. Mohammad Thoyib, Ibu Hj. Sumaryati, SD Pati Lor 2 Pati lulus tahun 1985, SMP N 2 Pati Lulus Tahun 1988, SMA Pati, UMK Lulus Tahun 2001, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati.

Penulis

Moh Djuned Widodo

NIM. 2013-1-022



UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK, dan pembimbing I yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
2. Dr. Drs. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. Sukirman, MM, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
4. Para dosen dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus, Agustus 2015

Penulis

Moh. Djuned Widodo

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul "**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PATI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR**". Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Pembimbing Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM dan Dr. Drs. Sukirman, MM. yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, 2015

Penulis

Moh. Djuned Widodo

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN PATI MELALUI
DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIATOR**

MOH DJUNED WIDODO

Magister Manajemen Universitas Muria Kudus

Pembimbing I : Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM
Pembimbing II : Dr. Drs, Sukirman, MM
Tahun 2015

ABSTRAKSI

Kepemimpinan secara teoritis diposisikan sebagai faktor sentral yang mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasi faktor lain dalam organisasi. Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai atau simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama yang dimiliki suatu organisasi. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini menganalisis kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati sebanyak 160 pegawai. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 115 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Uji instrumen data menggunakan uji validitas, dan reliabilitas. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan melalui sistem AMOS.

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian (1) Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,231 dengan probabilitas sebesar 0,001. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai karena nilai CR sebesar 3,192 dengan probabilitas sebesar 0,001. Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,406 dengan probabilitas sebesar 0,016. Ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,621 dengan probabilitas sebesar 0,009. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karena nilai CR sebesar 2,104 dengan probabilitas sebesar 0,035.

Kata kunci: Kepemimpinan, dan budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja pegawai dengan SEM Analisis.

ANALYSIS OF LEADERSHIP AND CULTURAL ORGANIZATION THROUGH
DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES WORKING
AS MEDIATOR

MOH DJUNED WIDODO

Magister Manajemen Universitas Muria Kudus

Supervisor I : Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM

Supervisor II : Dr. Drs, Sukirman, MM

Tahun 2015

ABSTRACT

Leadership theoretically positioned as a central factor that dominates, mobilizing and coordinating other factors within the organization. Organizational culture is often defined as values or symbols that are understood and adhered together owned an organization. Discipline is very important in an organization in carrying out their duties in order to realize the goals of the organization. The research objective is to analyze leadership and organizational culture on employee performance through the discipline of work.

The population in this study were employees of the Ministry of Religious Affairs Pati Regency as many as 160 employees. The research sample was taken sebanyak 115 respondents. Techniques of data collection using questionnaires, documentation, and observation. Test data using the instrument validity, and reliability. To test the hypothesis proposed in this study, the use of technical analysis is that diopesonalkan SEM via the AMOS system.

Based on the analysis it can be concluded that the test results (1) There is a positive and significant influence between leadership, employee discipline due to the CR value of 3.231 with a probability of 0.001. There is a positive and significant influence between organizational culture on employee discipline since the value CR of 3,192 with a probability of 0.001. There is a significant influence between the leadership of the performance because the value of CR amounted to 2,406 with probability equal to 0.016. There is a positive and significant influence between organizational culture on performance because the value of CR amounted to 2,621 with a probability of 0.009. There is a positive and significant influence between the discipline of work on performance because the value of CR amounted to 2,104 with probability equal to 0.035.

Key words: *Discipline, organizational commitment, communication, job satisfaction and employee performance with SEM Analysis*

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN TESIS | ii |
| HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| RIWAYAT HIDUP..... | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| BAB II. LANDASAN TEORI | 6 |
| 2.1. Kinerja | 6 |
| 2.2. Kepemimpinan | 9 |
| 2.3. Budaya Organisasi | 11 |
| 2.4. Disiplin Kerja | 15 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Penelitian Terdahulu | 18 |
| 2.6. Hubungan Antar Variabel | 22 |
| BAB III KERANGKA KONSEP PENELITIAN..... | 27 |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 27 |
| 3.2. Hipotesis | 29 |
| BAB. IV. METODE PENELITIAN | 29 |
| 4.1. Desain Penelitian | 29 |
| 4.2. Populasi dan Sampel | 33 |
| 4.3. Jenis dan Sumber Data | 34 |
| 4.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data | 34 |
| 4.5. Uji Instrumen Data | 35 |
| 4.6. Teknik Pengaruh Data | 38 |
| BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN | 46 |
| 5.1. Deskripsi Data | 46 |
| 5.1.2. Identitas Responden | 46 |
| 5.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel | 49 |
| 5.2. Analisis Data | 54 |
| 5.2.1. Uji Asumsi | 54 |
| 5.2.2. Analisis Faktor Konfirmatori (<i>Confirmatory Factor Analysis</i>) | 56 |
| 5.3. Pengujian Hipotesis | 59 |
| 5.4. Pembahasan | 62 |
| BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN | 69 |
| 5.1. Kesimpulan | 69 |
| 5.2. Implikasi | 70 |

| | Halaman |
|----------------------|---------|
| 5.2. Saran | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| <i>LAMPIRAN</i> | |



DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu | 18 |
| Tabel 4.1. Uji Validitas..... | 46 |
| Tabel 4.2. Uji Reliabilitas | 37 |
| Tabel 4.3. <i>Goodness of Fir Indices</i> | 44 |
| Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 47 |
| Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 47 |
| Tabel 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 48 |
| Tabel 5.5. Frekuensi Variabel Kepemimpinan | 49 |
| Tabel 5.6. Frekuensi Variabel Budaya Organisasi | 51 |
| Tabel 5.7. Frekuensi Variabel Disiplin Kerja | 52 |
| Tabel 5.8. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai | 53 |
| Tabel 5.9. Uji Normalitas Data | 54 |
| Tabel 5.10. Uji Multivariate Outliers | 55 |
| Tabel 5.11. Hasil Pengujian Kelayakan Variabel Eksogen | 59 |
| Tabel 5.12. Regression Weights | 60 |
| Tabel 5.13. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---------------------------------------|----------------|
| Gambar 2.1. Kerangka Konseptual | 27 |
| Gambar 3.1. Konsep Penelitian | 29 |
| Gambar 5.1. Konstruk Model SEM | 58 |

