



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN
SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAWA TENGAH**

SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan Pendidikan Strata 1
Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Diponegoro

Penyusun

ANISA KUSUMA WATI

14020220140051

**DEPARTEMEN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI)

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

1. Nama Lengkap : Anisa Kusuma Wati
2. Nomor Induk Mahasiswa. :14020220140051
3. Tempat / Tanggal Lahir : Bojonegoro, 27 April 2001
4. Departemen / Program Studi : FISIP / Administrasi Publik
5. Alamat : Jalan Raya Bojonegoro-Cepu, Desa Ngulanan, Kec.Dander, Kab. Bojonegoro, Jawa Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Skripsi) yang saya tulis berjudul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.

Adalah benar-benar **Hasil Karya Ilmiah Tulisan Saya Sendiri**, bukan hasil karya ilmiah orang lain dan juga tidak mengandung plagiasi dari sumber informasi lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji kemiripan turnitin yang kurang dari 20%.

Apabila dikemudian hari ternyata karya ilmiah yang saya tulis itu terbukti bukan hasil karya ilmiah saya sendiri atau hasil plagiasi karya orang lain, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan hasil karya ilmiah saya dengan seluruh implikasinya, sebagai akibat kecurangan yang saya lakukan.

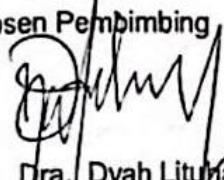
Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan penuh kesadaran serta tanggung jawab.

Semarang, 10 Desember 2024

Pembuat Pernyataan,



Anisa Kusuma Wati
NIM. 14020220140051

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr., Drs. Dyah Litunayu, M.Si

Ketua Departemen / PS

Dr. Drs. R. Slamet Santoso, M.Si.



Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap
Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Jawa Tengah

Nama Penyusun : Anisa Kusuma Wati

Program Studi : S1 Administrasi Publik K. Rembang

**Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan
Strata 1**

Semarang, 10 Desember 2024

Dekan



Dr., Drs., Teguh Yuwono, M.Pol.Admin
NIP. 196908221994031003

Wakil Dekan 1



S. Rouli Manalu S.Sos., MCommSt., Ph.D.
NIP. 198209282005012001

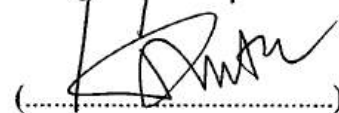
Dosen Pembimbing :

1. Dr. Dra. Dyah Lituhayu, M.Si.



(.....)

2. Dra., Dewi Rostyaningsih, M.Si.



(.....)

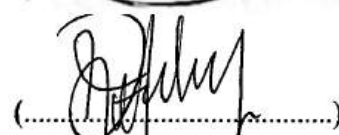
Dosen Penguji :

1. Retna Hanani, S.Sos., MPP.



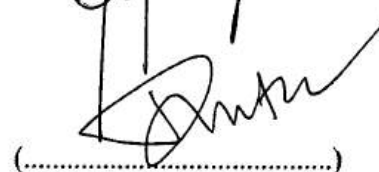
(.....)

2. Dr. Dra. Dyah Lituhayu, M.Si.



(.....)

3. Dra., Dewi Rostyaningsih, M.Si.



(.....)

HALAMAN MOTTO

***“Hidup adalah Perjalanan dan Setiap Pengalaman yang Kita Lalui adalah
Investasi yang Memperkaya Jiwa, Membangun Keberanian dan Menguatkan
Tekad”***

Penulis

Anisa Kusuma Wati

***“Maka bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah itu benar. dan mohonlah
ampunan untuk dosamu dan bertasbihlah seraya memuji Tuhanmu pada waktu
petang dan pagi”***

Q.S. Ghafir : 55

HALAMAN PERSEMBAHAN

Rasa Syukur yang teramat dalam, saya panjatkan kepada Allah SWT atas KuasaNya memberikan saya kekuatan, ketabahan, keikhlasan, dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada pihak yang andil dalam pengerjaan skripsi saya :

Kedua orang tua saya dan kakak yang selalu mendoakan, mensupport, mengakomodasi, dan memberikan kasih sayang kepada saya yang tiada batas.

Kepada teman yang mendukung dan mendengarkan keluhan-keluhan saya selama mengerjakan skripsi.

Kepada Dosen Pembimbing saya Ibu Dr.,Dra., Dyah Lituhayu, M.Si. dan Ibu Dra., Dewi Rostyaningsih , M.Si. yang telah membimbing, memotivasi, dan membantu skripsi ini hingga selesai.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAWA TENGAH

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada tingginya jumlah aduan yang diterima oleh Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah, mencapai 600 laporan pada tahun 2023. Aduan tersebut mencakup sektor mineral dan batubara, geologi, energi, serta ketenagalistrikan. Kinerja pegawai dievaluasi melalui enam indikator utama: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, jumlah pekerjaan, kehadiran, dan kerja sama. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Metodologi penelitian menggunakan teknik *stratified random sampling*, dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 32 responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 melalui serangkaian uji, meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, pengujian hipotesis, serta analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya kerja secara parsial memengaruhi kinerja pegawai, demikian pula dengan kepemimpinan. Secara simultan, budaya dan kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meski demikian, terdapat faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP
ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ENERGY AND MINERAL
RESOURCES OFFICE OF CENTRAL JAVA PROVINCE**

ABSTRACT

This study is based on the high number of complaints received by the Energy and Mineral Resources Agency of Central Java Province, reaching 600 reports in 2023. These complaints encompass the sectors of minerals and coal, geology, energy, and electricity. Employee performance was evaluated using six key indicators: quality, quantity, timeliness, workload, attendance, and teamwork. This research aims to identify the influence of organizational culture and leadership on employee performance within the agency.

The research methodology employed a stratified random sampling technique, with questionnaires distributed to 32 respondents as the primary data collection instrument. The collected data were analyzed using SPSS software version 25 through a series of tests, including validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and coefficient of determination analysis.

The results of the study revealed that organizational culture partially influences employee performance, as does leadership. Simultaneously, organizational culture and leadership together have a significant impact on employee performance. However, there are other factors outside the scope of this study that may also affect employee performance.

Keywords : Organizational Culture, Leadership, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAWA TENGAH”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, dukungan, serta perhatian dari berbagai pihak yang telah memberikan waktu, energi, dan doa mereka untuk penulis. Dengan penuh penghargaan dan rasa terima kasih, penulis ingin menyampaikan apresiasi kepada:

1. Prof., Dr., Suharnomo, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr., Drs., Teguh Yuwono, M.Pol.Admin. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
3. Ibu Dr.A.P., Dra., Tri Yuniningsih, M.Si. selaku Ketua Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
4. Bapak Dr., Drs., R. Slamet Santoso, M.Si. selaku Ketua Program Ilmu Administrasi Publik K. Rembang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
5. Ibu Dr., Dra., Dyah Lituhayu, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1, yang telah membimbing dan mengarahkan Penulis.
6. Ibu Dra., Dewi Rostyaningsih, M.Si. selaku Dosen Pembimbing 2, yang telah membimbing, mengarahkan, dan memotivasi Penulis.
7. Ibu Retna Hanani, S.Sos., MPP. selaku Dosen Wali yang telah memotivasi, mengarahkan dan membimbing selama Penulis menjadi mahasiswa.
8. Seluruh Dosen Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro atas ilmu yang telah diberikan.

9. Seluruh pegawai tata usaha dan administrasi Departemen Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
10. Orangtua Penulis, Bapak Daim dan Ibu Dyah Noeraeni kata terima kasih saja tak cukup atas segala hal yang tak mampu dijabarkan.
11. Saudara Penulis, Kakak kandung Dewi Novita Sari dan Kakak ipar Eric Hendra Exstrada terima kasih atas doa, *support*, dan bantuan serta dukungan terhadap Penulis.
12. Teman-teman Penulis, terima kasih kepada Samuel Erta Ginting dan Regina Lestari Ertra Br Ginting, serta Naisya Anjanita Tami, dan juga Mahendra Budi Utomo karena telah berbagi suka duka dan canda tawa, membantu, serta mendengarkan.
13. Teman – teman satu angkatan Administrasi Publik 2020 yang berbagi pengalaman dan pengetahuan selama masa studi.
14. Bapak/Ibu/Saudara Pegawai Dinas ESDM yang telah membantu memberikan informasi dan data sekaligus meluangkan waktu untuk wawancara dan mengisi kuesioner.
15. Pihak-pihak lain, baik itu secara langsung maupun tidak langsung, penulis turut ucapkan terima kasih.

Semarang, 10 Desember 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink. It features a circular emblem on the left containing the letters 'AIID' with a superscript '2'. To the right of the emblem is a stylized, cursive signature. A horizontal line is drawn beneath the signature.

Anisa Kusuma Wati

14020220140051

DAFTAR ISI

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL/COVER.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN KARYA ILMIAH (SKRIPSI).....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	13
1.3 Rumusan Masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian.....	14
1.5 Kegunaan Penelitian.....	15
1.6 Kerangka Teori.....	15
1.6.2 Administrasi Publik.....	19
1.6.3 Paradigma Administrasi Publik.....	21
1.6.4 Ruang Lingkup Administrasi Publik.....	22
1.6.5 Organisasi Publik.....	24

1.6.6	Kinerja Pegawai	25
1.6.6.1	Pengertian Kinerja Pegawai	25
1.6.6.2	Indikator Kinerja Pegawai.....	26
1.6.6.3	Faktor-Faktor Kinerja Pegawai	27
1.6.6	Budaya Organisasi	29
1.6.6.1	Pengertian Budaya Organisasi	29
1.6.6.2	Indikator Budaya Organisasi.....	31
1.6.7	Kepemimpinan	33
1.6.7.1	Pengertian Kepemimpinan	33
1.6.7.2	Indikator Kepemimpinan	34
1.7	Hubungan Antar Variabel	37
1.7.1	Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai	37
1.7.2	Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.....	38
1.7.3	Hubungan antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.....	38
1.8	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
1.9	Hipotesis	41
1.10	Definisi Konseptual.....	42
1.11	Definisi Operasional.....	43
1.12	Lokasi Penelitian	45
1.13	Metode Penelitian.....	46
1.14	Tipe Penelitian	47
1.15	Populasi dan Sampel.....	47
1.15.1	Populasi.....	47
1.15.2	Sampel.....	48
1.16	Teknik Pengambilan Sampel	50
1.17	Jenis dan Sumber Data	51
1.17.1	Jenis Data	51
1.17.2	Sumber Data.....	52
1.18	Skala Pengukuran	52
1.19	Teknik Pengumpulan Data	54
1.20	Instrumen Penelitian.....	55
1.21	Teknik Analisis Data.....	56

1.21.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	56
1.21.2	Uji Asumsi Klasik.....	57
1.21.3	Uji Hipotesis	58
1.21.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	59
1.22	Keterbatasan Penelitian	59
BAB II GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....		61
2.1	Gambaran Umum Provinsi Jawa Tengah	61
2.1.1	Visi dan Misi Jawa Tengah	63
2.1.1.1	Visi	63
2.1.1.2	Misi	63
2.2	Gambaran Umum Kota Semarang.....	64
2.3	Gambaran Umum Kelurahan Tawangmas	66
2.4	Profil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	67
2.5	Sejarah Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	69
2.6	Visi dan Misi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	71
2.6.1	Visi	71
2.6.2	Misi	73
2.7	Tujuan dan Sasaran Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	74
2.8	Struktur Organisasi	75
2.9	Tugas dan Fungsi Struktur Organisasi Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah	76
2.9.1	Kepala Dinas	76
2.9.2	Sekretaris.....	76
2.9.3	Subbagian.....	77
2.9.3.1	Subbagian Program	77
2.9.3.2	Subbagian Umum dan Kepegawaian	77
2.9.3.3	Subbagian Keuangan.....	78
2.9.4	Kepala Bidang	78
2.9.4.1	Kepala Bidang Mineral dan Batubara	78
2.9.4.2	Kepala Bidang Geologi dan Air Tanah.....	79

2.9.4.3	Kepala Bidang Energi Baru Terbarukan	80
2.9.4.4	Kepala Bidang Ketenagalistrikan.....	80
2.9.5	UPT Laboratorium	81
2.9.5.1	Subbagian Tata Usaha.....	81
2.9.5.2	Seksi Pengujian Geologi dan Mineral.....	82
2.9.5.3	Seksi Pengujian Air.....	82
2.10	Data Sarana dan Prasarana Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	83
2.11	Pelayanan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	84
BAB III ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN.....		85
3.1	Data Khusus Karakteristik Responden	85
3.1.1	Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	85
3.1.2	Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	86
3.1.3	Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
3.2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	88
3.2.1	Hasil Uji Validitas.....	88
3.2.2	Uji Reliabilitas	98
3.3	Kendal Tau	100
3.4	Deskripsi Variabel Penelitian	102
3.4.1	Kinerja Pegawai (Y).....	102
3.4.1.1	A. Kualitas	102
3.4.1.1.1	Standar yang Diharapkan oleh Pemimpin.....	102
3.4.1.1.2	Keterampilan yang Cukup untuk Menghasilkan Pekerjaan Berkualitas Tinggi 103	
3.4.1.1.3	Tata Tertib yang Telah Ditetapkan dalam Penggunaan Aset dan Sumber Daya Perusahaan	104
3.4.1.2	B. Kuantitas.....	106
3.4.1.2.1	Menyelesaikan Beban Kerja Harian Sesuai dengan Target yang Ditentukan.....	106
3.4.1.2.2	Menggunakan Alat Bantu atau Teknologi untuk Meningkatkan Kuantitas dalam Pekerjaan atau Tugas di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah.....	107
3.4.1.2.3	Kesulitan dalam Menyiapkan Laporan Pekerjaan dan Dalam Jumlah yang Ditentukan	108

3.4.1.3	C. Ketepatan Waktu	110
3.4.1.3.1	Menyelesaikan Tugas dalam Batas Waktu yang Ditetapkan, Tanpa Harus Diingatkan oleh Pimpinan atau Rekan Kerja	110
3.4.1.3.2	Tiba untuk Pertemuan atau Rapat di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah 111	
3.4.1.3.3	Mengatur Ulang Prioritas atau Mengelola Waktu Secara Lebih Efektif untuk Menangani Volume Kerja yang Besar di Tempat Kerja.....	112
3.4.1.4	D. Jumlah Pekerjaan.....	113
3.4.1.4.1	Jumlah Tugas yang Diberikan dengan Kapasitas Kerja.....	113
3.4.1.4.2	Membagi Waktu antara Pekerjaan Utama dan Tugas Tambahan	114
3.4.1.4.3	Menerima Feedback Positif / Penghargaan Terkait Jumlah Pekerjaan yang Diselesaikan	115
3.4.1.5	E. Kehadiran.....	117
3.4.1.5.1	Tingkat Kehadiran dalam Sebulan Terakhir di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah	117
3.4.1.5.2	Menghadiri Pelatihan atau Seminar yang Diadakan oleh Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah	118
3.4.1.6	F. Kerja Sama.....	119
3.4.1.6.1	Tingkat Kontribusi Pegawai dalam Memberikan Ide atau Solusi dalam Diskusi Tim	119
3.4.1.6.2	Berpartisipasi di Dalam Diskusi Tim untuk Mencapai Tujuan Bersama 120	
3.4.2	Budaya (X1).....	122
3.4.2.1	A. Inovasi dan Pengambilan Risiko	122
3.4.2.1.1	Ide-ide Inovatif yang Diajukan oleh Pegawai	122
3.4.2.1.2	Menyampaikan Pendapat atau Ide Kontroversial Tanpa Takut Dihakimi atau Dikritik	123
3.4.2.1.3	Pendekatan Baru atau Mengambil Risiko dalam Menghadapi Tantangan yang Tidak Biasa.....	124
3.4.2.2	B. Perhatian terhadap Detail	126
3.4.2.2.1	Meluangkan Waktu Ekstra untuk Memastikan Bahwa Pekerjaan atau Tugas Diselesaikan dengan Akurat.....	126
3.4.2.2.2	Tingkat Kehati-hatian Pegawai dalam Menyelesaikan Tugas atau Pekerjaan yang Melibatkan Aspek Teknis di Seluruh Pencapaian Sasaran.....	127
3.4.2.3	C. Orientasi Hasil	129

3.4.2.3.1 Pencapaian Hasil yang Optimal Menjadi Fokus Utama dalam Organisasi di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah.....	129
3.4.2.4 D. Orientasi Orang	131
3.4.2.4.1 Organisasi di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah Selama Ini Mampu Memberikan Perhatian yang Cukup terhadap Kesejahteraan Pegawai	131
3.4.2.4.2 Organisasi Menyediakan Program Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kompetensi Pegawai	132
3.4.2.5 E. Orientasi Kelompok.....	133
3.4.2.5.1 Kemampuan Tim di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah dalam Berkolaborasi dengan Masyarakat untuk Meningkatkan Kesadaran tentang Pengelolaan Energi dan Sumber Daya Mineral	133
3.4.2.5.2 Pengalaman dalam Menyelesaikan Proyek Bersama dengan Anggota Tim dari Departemen atau Divisi yang Berbeda	134
3.4.2.6 F. Agresivitas	136
3.4.2.6.1 Menunjukkan Superioritas dalam Keterampilan atau Pengetahuan di Tempat Kerja.....	136
3.4.2.6.2 Budaya Organisasi Cenderung Kompetitif Baik di Dalam Maupun di Luar Organisasi	137
3.4.2.7 G. Stabilitas.....	138
3.4.2.7.1 Tingkat Kemampuan Pegawai dalam Merespons Perubahan Eksternal yang Tidak Terduga (Misalnya, Fluktuasi Harga Komoditas, Bencana Alam) yang Dapat Mempengaruhi Stabilitas Sektor Energi dan Mineral	138
3.4.2.7.2 Tingkat Kemampuan Pegawai dalam Mengantisipasi dan Mengelola Perubahan Regulasi atau Kebijakan Pemerintah.....	140
3.4.2.8.1 Pegawai Menghasilkan Pekerjaan dengan Mutu yang Tinggi, Sesuai dengan Standar yang Ditetapkan di Tempat Kerja	141
3.4.2.8.2 Pegawai Memperhatikan dan Mengevaluasi Mutu Hasil Kerja untuk Memastikan Keunggulan dan Kepuasan Pelanggan	142
3.4.3 Kepemimpinan (X2)	144
3.4.3.1 A. Instruktif.....	144
3.4.3.1.1 Instruksi yang Diberikan oleh Pimpinan Dapat Membantu dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	144
3.4.3.1.2 Instruksi yang Diberikan oleh Pimpinan Mudah Dipahami dan Diikuti	145
3.4.3.2 B. Konsultif.....	147
3.4.3.2.1 Pimpinan dalam Memberikan Masukan dan Pendapat dalam Pengambilan Keputusan di Tempat Kerja.....	147

3.4.3.2.2	Pimpinan dalam Membuka Ruang untuk Diskusi Terbuka dan Adanya Pertukaran Ide dalam Pengambilan Keputusan.....	148
3.4.3.3	C. Partisipasi	149
3.4.3.3.1	Pimpinan Melibatkan dalam Proses Pengambilan Keputusan	149
3.4.3.3.2	Pimpinan Memberikan Keleluasaan kepada Pegawai untuk Berpartisipasi dalam Diskusi dan Pertemuan Terkait dengan Tujuan dan Strategi Tim	150
3.4.3.4	D. Delegasi.....	152
3.4.3.4.1	Pimpinan Memberikan Dukungan dan Sumber Daya yang Diperlukan saat Pegawai Menjalankan Tugas yang Telah Didelegasikan.....	152
3.4.3.4.2	Pimpinan Mempertimbangkan Aspirasi dan Minat Pegawai ketika Mendelegasikan Tugas.....	153
3.4.3.5	E. Pengendalian.....	155
3.4.3.5.1	Pimpinan Memberikan Bimbingan dan Dukungan dalam Mengatasi Hambatan atau Masalah yang Muncul Selama Pelaksanaan Tugas.....	155
3.4.3.5.2	Pimpinan dalam Memonitor dan Mengevaluasi Kinerja Pegawai	156
3.4.3.6	E. Kemampuan Analitis	157
3.4.3.6.1	Pimpinan dalam Mengelola Konflik dan Tantangan Internal dalam Tim dengan Bijaksana	157
3.4.3.6.2	Pimpinan dalam Mengawasi dan Mengevaluasi Kinerja Anggota Tim untuk Memastikan Kualitas dan Efisiensi Kerja.....	158
3.5	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	160
3.5.1	Variabel Budaya.....	161
3.5.2	Variabel Kepemimpinan	162
3.5.3	Variabel Kinerja Pegawai	163
3.6	Kategorisasi Variabel.....	164
3.6.1	Kategorisasi Variabel Budaya.....	165
3.6.2	Kategorisasi Variabel Kepemimpinan	167
3.6.3	Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	169
3.7	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	171
3.7.1	Hasil Uji Normalitas	171
3.7.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	176
3.7.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	177
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda	180
3.9	Hasil Uji Hipotesis.....	182

3.9.2	Hasil Uji Parsial (Uji t)	183
3.9.3	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	185
3.9.4	Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	187
3.10	Pembahasan	188
3.10.2	Pengaruh Budaya terhadap Kinerja Pegawai	189
3.10.3	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	190
3.10.4	Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	191
BAB IV	PENUTUP	196
4.1	Kesimpulan	196
4.2	Saran.....	198
DAFTAR PUSTAKA		200

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rekap Aduan Tahun 2023.....	5
Tabel 1.2. E-Prensensi Bulan Januari.....	7
Tabel 1.3. E-Presensi Bulan Februari.....	7
Tabel 1.4. E-Presensi Bulan Desember.....	8
Tabel 1.5. Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 1.6. Definisi Operasional Pengaruh Budaya dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah	43
Tabel 1.7. ASN di Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah.....	47
Tabel 1.8. Teknik Stratified Random Sampling	50
Tabel 1.9. Skala Likert.....	53
Tabel 1.10. Interval Tingkat Kinerja Pegawai	53
Tabel 2. Luas Wilayah Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah	62
Tabel 2.2. Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kota Semarang Tahun 2023	65
Tabel 2.4. Sarana dan Prasarana Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah.....	83
Tabel 2.5. Jenis Pelayanan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah	84
Tabel 3. Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah	85
Tabel 3.2. Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pegawai Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah	86
Tabel 3.3. Identifikasi Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah	86
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	90
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya (X1)	93
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	96
Tabel 3.7. Hasil Reliabilitas	99
Tabel 3.8. Penilaian Pemenuhan Standar Pegawai	102
Tabel 3.9. Penilaian Ketrampilan Pegawai	103
Tabel 3.10. Penilaian Tata Tertib Pegawai	104

Tabel 3.11. Penilaian Beban Kerja/Target Pegawai.....	106
Tabel 3.12. Penilaian Penggunaan Alat Bantu atau Teknologi.....	107
Tabel 3.13. Penilaian Kesulitan Penyusunan Laporan	108
Tabel 3.14. Penilaian Penyelesaian Tugas Tepat Waktu	110
Tabel 3.15. Penilaian Pertemuan atau Rapat.....	111
Tabel 3.16. Penilaian Pengaturan Ulang Prioritas	112
Tabel 3.17. Penilaian Jumlah Tugas dengan Kapasitas	113
Tabel 3.18. Penilaian Membagi Waktu.....	114
Tabel 3.19. Penilaian Penerimaan Feedback/Penghargaan.....	115
Tabel 3.20. Penilaian Tingkat Kehadiran Sebulan Terakhir	117
Tabel 3.21. Penilaian Tingkat Kehadiran Pelatihan atau Seminar.....	118
Tabel 3.22. Penilaian Tingkat Kontribusi Pegawai.....	119
Tabel 3.23. Penilaian Partisipasi Diskusi	120
Tabel 3.24. Penilaian Ide-ide Inovatif.....	122
Tabel 3.25. Penilaian Penyampaian Pendapat atau Ide.....	123
Tabel 3.26. Penilaian Pendekatan Baru.....	124
Tabel 3.27. Penilaian Meluangkan Waktu Ekstra.....	126
Tabel 3.28. Penilaian Tingkat Kehati-hatian Pegawai.....	127
Tabel 3.29. Penilaian Pencapaian Hasil	129
Tabel 3.30. Penilaian Pencapaian Hasil Kerja	130
Tabel 3.31. Penilaian Pemberian Kesejahteraan Pegawai dari Organisasi	131
Tabel 3.32. Penilaian Penyediaan Program Pelatihan dan Pengembangan	132
Tabel 3.33. Penilaian Kemampuan Kolaborasi Tim.....	133
Tabel 3.34. Penilaian Pengalaman Menyelesaikan Proyek Bersama.....	134
Tabel 3.35. Penilaian Menunjukkan Superioritas	136
Tabel 3.36. Penilaian Kompetitif	137
Tabel 3.37. Penilaian Tingkat Kemampuan Pegawai Merespons Perubahan Eksternal	138
Tabel 3.38. Penilaian Tingkat Kemampuan Pegawai dalam Perubahan.....	140
Tabel 3.39. Penilaian Hasil Mutu Pegawai	141
Tabel 3.40. Penilaian Mutu Hasil Kerja Pegawai	142
Tabel 3.41. Penilaian Instruksi 1	144
Tabel 3.42. Penilaian Instruksi 2.....	145

Tabel 3.43. Penilaian Masukan dan Pendapat Pimpinan	147
Tabel 3.44. Penilaian Pimpinan Membuka Ruang Diskusi	148
Tabel 3.45. Penilaian Pimpinan dalam Pengambilan Keputusan.....	149
Tabel 3.46. Penilaian Pimpinan dalam Diskusi	150
Tabel 3.47. Penilaian Pimpinan dalam Memberi Dukungan	152
Tabel 3.48. Penilaian Pimpinan dalam Aspirasi dan Minat	153
Tabel 3.49. Penilaian Pimpinan dalam Bimbingan dan Dukungan	155
Tabel 3.50. Penilaian Pimpinan dalam Monitor dan Evaluasi	156
Tabel 3.51. Penilaian Pimpinan Mengelola Konflik.....	157
Tabel 3.52. Penilaian Pimpinan dalam Mengawasi	158
Tabel 3.53. Statistik Deskriptif Variabel Budaya	161
Tabel 3.54. Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan.....	162
Tabel 3.55. Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	163
Tabel 3.56. Kategori Interval Skor.....	164
Tabel 3.57. Hasil SPSS Kategorisasi Variabel Budaya	165
Tabel 3.58. Kategorisasi Variabel Budaya.....	166
Tabel 3.59. Hasil SPSS Kategorisasi Variabel Kepemimpinan.....	167
Tabel 3.60. Kategorisasi Variabel Kepemimpinan	168
Tabel 3.61. Hasil SPSS Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	168
Tabel 3.62. Kategorisasi Variabel Kinerja Pegawai	170
Tabel 3.63. Hasil Uji Normalitas	175
Tabel 3.64. Hasil Uji Multikolinearitas.....	177
Tabel 3.65. Hasil Uji Heteroskedastisitas	179
Tabel 3.66. Hasil Regresi Linear Berganda	180
Tabel 3.67. Nilai t	184
Tabel 3.68. Hasil Uji Parsial	184
Tabel 3.69. Nilai f	186
Tabel 3.70. Hasil Uji Simultan.....	186
Tabel 3.71. Hasil Koefisien Determinasi	187

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Pengaduan Sektor ESDM Tahun 2023.....	5
Gambar 2. Letak Geografis Jawa Tengah di Pulau Jawa.....	61
Gambar 2.2 Peta Kota Semarang	65
Gambar 2.3. Persebaran Kelurahan di Kecamatan Semarang Barat.....	66
Gambar 2.4. Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah di Jl. Madukoro AA/BB No.44 Kel. Tawang Mas, Kec. Semarang Barat, Kota Semarang	68
Gambar 2.5. Bagan/ Struktur Organisasi Dinas ESDM Provinsi Jawa Tengah.....	75
Gambar 3. Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas	1722
Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan PP Plot	172
Gambar 3.3 Grafik Scatterplot	178
Gambar 3.4. Ilustrasi Kepemimpinan Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Tengah	193

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	203
2.	Lampiran Kuesioner.....	204
3.	Lampiran Dokumentasi Penelitian dan Penyebaran Kuesioner	221
A.	Lampiran Lokasi Penelitian	221
B.	Lampiran Kegiatan	223
C.	Lampiran Googleform Kuesioner.....	224
D.	Lampiran Tabulasi Data Jawaban Responden	229
4.	Lampiran Output Spss.....	232
A.	Distribusi Frekuensi	232
B.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja pegawai (r)	233
C.	Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya (X1).....	237
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kepemimpinan (X2)	242
	Statistika Deskriptif.....	245
E.	Kendall Tau.....	247
F.	Uji Normalitas	247
G.	Uji Multikolinearitas	249
H.	Uji Heteroskedastisitas.....	249
I.	Koefisien Determinasi.....	249
J.	Uji F	250
K.	Model Regresi dan Uji T	250