

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG
PRAJA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :
Sandy Candra Pratama
NPM 2101110041**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SENDY CANDRA PRATAMA
Nomor Pokok/NIM : 2101110041
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 7-8-2025 Pembimbing I :



Hi. Agustina Marzuki. S.E. MSi
NIDN: 0008086502

Tanggal 7-8-2025 Pembimbing II :



Rudy Chairudin S.E., M.P
NIDN : 0202026201

Mengetahui :

Dekan
Tanggal 7-8-2025

Ketua Program Studi
Tanggal 7-8-2025



Dr. H. Msy. Mikial. S.E. M.Si. AK. CA. CSRS
NIDN: 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha. S.E. M.Si
NIDN : 0226028303

002 /PS/DFEB/ 25

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sendy Candra Pratama
Nomor Pokok / NPM : 2101110041
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Penguji skripsi :

Tanggal 7-8-2025 Ketua Penguji : Hi. Agustina Marzuki, S.E.M.Si
NIDN: 008086502

Tanggal 7-8-2025 Penguji I : Rudy Chairudin S.E.M.P.
NIDN: 0202026201

Tanggal 7-8-2025 Penguji II : Muhammad Ridwan S.E.M.M
NIDN: 0219116101

Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 7-8-2025

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 7-8-2025



Dr. H. Msy. Mikial, S.E.M.Si.AK.CA..CSRS
NIDN: 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, S.E.M.Si
NIDN : 0226028303

002 / PS / DFEB / 25

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Apa pun yang aku capai, semua karena izin Allah SWT”

“Work hard in silence, let your succes be your noise”

(Bekerja keraslah dalam diam, biarkan kesuksesanmu yang berbicara)

-Mesut Özil

Skripsi ini saya persembahkan Untuk:

- ALLAH SWT
- Kedua orang tuaku alm Ayah Harjunaidi dan ibu Demilia
- Adik-Adiku
- Sahabatku dan Teman seperjuangan kelas RS A
- Almamater kebanggaanku
- Dan diri saya sendiri Sendy Candra Pratama

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sendy Candra Pratama
Nomor Pokok/NPM : 2101110041
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang,

2025

Peneliti,



Sendy Candra Pratama

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis dan panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Sumatera Selatan” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Saejana Ekonomi di Universitas Tridianti. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini banyak tantangan yang dihadapi, namun berkat bimbingan, dukungan, serta kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, khususnya pertolongan Allah SWT, semua hambatan tersebut dapat diatasi.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Ir. H. Edizal AE, MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Hj. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.S.i selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE,M.Si. selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama perkuliahan.
5. Ibu Hj. Agustina Marzuki, SE,M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan proposal ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
6. Bapak Rudi Chairudin, SE,MP selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun proposal ini.

7. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis
8. Pimpinan dan Staf pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis
9. Kedua orang tua yang luar biasa banyak berkorban dan berdoa demi keberhasilan penulis dalam proses menyelesaikan kuliah ini, beserta keluarga yang selalu mendukung.
10. Kepada teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan dukungannya
11. Dan untuk almamaterku tercinta Universitas Tridinanti.

Penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya atas kebaikan yang telah diberikan oleh mereka yang telah membantu. Akhir kata, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang membangun untuk menyempurnakan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis secara khusus, pembaca secara umum, serta bagi semua pihak yang memerlukan. Aamiin.

Palembang, April 2025

Sendy Candra Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iiiiv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah.....	9
Tujuan Penelitian.....	9
Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan	13
2.1.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.4 Dimensi Indikator Gaya Kepemimpinan	16
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	17
2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi	18
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	19
2.2.4 Prinsip-Prinsip Motivasi	20
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi.....	23
2.3 Budaya Organisasi.....	24

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	24
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	25
2.3.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi	27
2.3.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	28
2.4 Kinerja	30
2.4.1 Definisi Kinerja	30
2.4.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja	31
2.4.3 Faktor-Faktor Kinerja	33
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja	34
2.5 Penelitian Lain yang Relevan	36
2.6 Kerangka Berpikir	39
2.7 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	42
3.3.1 Tempat Penelitian	42
3.1.2 Waktu Penelitian	42
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel Dan Sampling	45
3.3.3 Sampling	46
3.4 Rancangan Penelitian	48
3.5 Variable dan Definisi Operasional	49
3.5.1 Variable Penelitian	49
3.5.2 Definisi Operasional	49
3.6 Instrumen Penelitian	53
3.7 Uji Instrumen Penelitian	54
3.7.1 Uji Validitas	54
3.7.2 Uji Reliabilitas	54

3.8 Teknik Analisis Data	55
3.9 Uji Asumsi Klasik	56
3.9.1 Uji Normalitas	56
3.9.2 Uji Multikolineritas	56
3.9.3 Uji Heteroskedastitas.....	57
3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
3.9.5 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	59
3.9.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	60
3.10 Uji Hipotesis	60
3.10.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	61
3.10.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Hasil Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Singkat Organisasi	64
4.1.2 Visi Dan Misi Satpoll PP Provinsi Sumatera Selatan	65
4.1.2.1 VISI	65
4.1.2.2 MISI.....	65
4.1.3 Bagan Dan Struktur Organisasi Satpol PP Prov SumSel.....	65
4.1.4 Tugas Pokok Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan	66
4.1.5 Tugas Umum Satpol PP Sumatera Selatan	67
4.1.6 Tugas Dan Fungsi Struktur Organisasi Dan Fungsinya.....	67
4.1.7 Keterpaduan dengan Perangkat Daerah Lain.....	69
4.2 Karakteristik Responden.....	70
4.3 Analisis Data	74
4.3.1 Uji Validitas	74
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.4 Uji Asumsi Klasik	77
4.4.1 Uji Normalitas	77
4.4.2 Uji Multikolineritas	79
4.3.3 Uji Heteroskedastitas	80
4.5 Metode Analisis Data	81

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.5.2 Hasil Uji koefisien Korelasi.....	83
4.5.3 Koefisien Determinasi	84
4.6 Hipotesis	85
4.6.1 Uji Simultan (Uji F).....	85
4.6.2 Uji Parsial (Uji t)	86
4.7 Pembahasan Penelitian.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	98
SISTEMATIKA PENULISAN.....	126

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
1.1 Target Pencapaian Penegakan Perda Tahun 2024.....	6
1.2 Data Absensi Januari 2024 s.d Desember 2024.....	8
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	36
3.1 Jadwal Waktu Penelitian.....	42
3.2 Populasi	44
3.3 Definisi Variable Operasional.....	50
3.4 Skala Likert.....	53
3.5 Korelasi.....	60
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
4.5 Hasil Uji Validitas.....	75
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	77
4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov	78
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	80
4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	82
4.10 Hasil Uji Koefisien korelasi.....	83
4.11 Uji Korelasi Determinasi.....	84
4.12 Hasil Uji F (Simultan)	85
4.13 Hasil Uji t (Uji Parsial)	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	39
4.1 Bagan Struktur Organisasi Satpol PP Prov. Sumsel	66
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	79
4.3 Uji Heteroskedasitas.....	81

ABSTRAK

SENDY CANDRA PRATAMA “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan”. (Dibawah Bimbingan Ibu Hj.Agustina Marzuki, S.E, M.Si Dan Bapak Rudy Chairudin S.E.,M.P).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 orang dari seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Teknik analisis linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 26

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Pengujian Hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS, dengan taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 Variable Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Variable kinerja, berpengaruh dengan nilai t-hitung sebesar 3,146 dan nilai signifikan sebesar 0,003 (< 0.05). Variable Motivasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variable kinerja, berpengaruh dengan nilai t-hitung sebesar 3,840 dan nilai signifikan sebesar 0,000 (< 0.05). Variable Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variable kinerja, dengan nilai t-hitung sebesar 2,125 dan nilai signifikan sebesar 0,038 (< 0.05).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

SENDY CANDRA PRATAMA "The Influence of Leadership Style, Motivation and Organizational Culture on the Performance of Civil Service Police Unit Employees of South Sumatra Province". (Under the Guidance of Mrs. (Hj. Agustina Marzuki, S.E, M.Si and Mr. Rudy Chairudin S.E.,M.P)

The purpose of this study is to determine the influence of Leadership Style, Motivation and Organizational Culture on the Performance of Civil Service Police Unit Employees of South Sumatra Province. This type of research is quantitative. The population and sample in this study were 58 people from all Civil Service Police Unit Employees of South Sumatra Province. Multiple linear analysis techniques were processed using the assistance of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) Version 26 computer program.

The results of this study indicate that there is an influence of Leadership Style, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance, Hypothesis testing is carried out using the SPSS output table, with a significance level set at 0,05 The Leadership Style variable has a partial significant influence on the Performance variable, with a t- count value of 3,146 and a significant value of 0,003 ($<0,05$) The Motivation variable has a partial significant influence on the Performance variable, with a t- count value of 3,840 and a significant value of 0,000 ($<0,05$). The Organizational Culture variable has a partial significant influence on the Performance variable, with a t- count value of 2,125 and a significant value of 0,038 ($<0,05$)

Keywords: Leadership Style, Motivation, Organizational Culture and Performance.

RIWAYAT HIDUP

SENDY CANDRA PRATAMA, Dilahirkan di Kota Palembang pada tanggal 31 mei 2002, anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan bapak Harjunaidi Dan Ibu Demilia

Menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SDN 42 Palembang pada tahun 2008-2014, Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 19 Palembang pada tahun 2014-2017, Sekolah Menengah Atas Di SMA Aisyiyah 1 Palembang pada tahun 2017-2020 dan selanjutnya memulai pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Managemen Tahun 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting dalam sebuah organisasi, Sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai atau karyawan yang merupakan kekayaan (asset) utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas dimana mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sudah selayaknya organisasi memberlakukan pegawai atau karyawan merupakan makhluk hidup yang memiliki sifat, watak, harga diri, kepentingan serta motivasi yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) Merupakan unsur penunjang pemerintah provinsi sumatera selatan, yang berkedudukan sebagai unit kerja yang dipimpin oleh seorang kepala satuan Polisi Pamong Praja (KASAT POLPP) Dan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada gubernur. Kasat pol PP dibantu sekretaris, para kepala bidang (kabid), kepala seksi (Kasi), kepala Sub bagian (Kasubbag), komandan kompi dan wakil (danki), komandan Pleton dan wakil (Danton), yang membidangi urusan tertentu. Susunan organisasi dan tata kerja satuan Polisi Pamong Praja yang ditetapkan dengan keputusan Gubernur, walikota/

Bupati. Satpol PP dalam melaksanakan tugas dan fungsinya wajib melakukan koordinasi dengan instansi terkait baik secara vertikal maupun horizontal.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Sumatera Selatan memiliki fungsi dan tata kerja, susunan organisasi. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang Sumatera Selatan terdiri dari Kepala satuan mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, melaksanakan dan mendukung sebagian tugas walikota dibidang pemeliharaan dan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, serta penegakkan produk hukum daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Satpol PP juga berada dibawah Direktorat Jenderal Bina Administrasi Kewilayahan (Ditjen BAK) Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (Kemendagri RI), selain itu Satpol PP juga mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan Memiliki 5 (Lima) bidang, yaitu bidang ketertiban umum dan ketentraman masyarakat (tibum dan tranmas), bidang penegakan Perda dan pergub (gakda), bidang pembinaan masyarakat (binmas), bidang satuan perlindungan masyarakat (satlinmas), bidang pemetaan kebakaran (damkar), dan sekretariat. Menurut Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, memiliki wewenang melakukan tindakan penertiban nonyustisial terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran

atas Perda dan/atau Perkada, menindak warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang mengganggu ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, melakukan tindakan penyelidikan terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang diduga melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada, dan melakukan tindakan administratif terhadap warga masyarakat, aparatur, atau badan hukum yang melakukan pelanggaran atas Perda dan/atau Perkada.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Sumatera Selatan. Sebagai institusi penegak peraturan daerah dan ketertiban umum, Satpol PP dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional, disiplin, dan berkinerja tinggi. Namun, dalam pelaksanaannya, berbagai tantangan sering kali dihadapi, seperti menurunnya semangat kerja, kurangnya ketegasan dalam menjalankan tugas, serta kurang optimalnya pencapaian target kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu masalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Sebagai organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas menegakkan perda dan perkada, menyelenggara ketertiban umum, ketenteraman masyarakat dan perlindungan masyarakat, kepala satuan polisi pamong praja provinsi sumatera selatan menerapkan gaya kepemimpinan otoriter, supaya pegawai satpol pp provinsi sumatera selatan memiliki kedisiplinan yang kuat dan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi penerapan gaya kepemimpinan otoriter kurang disetujui oleh pegawai satpol pp provinsi sumatera selatan, karena gaya kepemimpinan otoriter terlalu kaku dan

formal, kurangnya ruang untuk kritik dan masukan, bawahan merasa tertekan dan tidak nyaman, pengambilan keputusan yang terpusat, mengabaikan pendapat dan inisiatif bawahan, batasan dalam komunikasi, potensi konflik dan ketidakpuasan. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan motivasi, meningkatkan semangat kerja, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berperan krusial dalam mengarahkan, membimbing dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik tugas dan bawahan cenderung dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Selain itu, motivasi kerja juga menjadi aspek krusial dan dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, inisiatif, dan dedikasi. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, absensi tinggi, dan sikap apatis terhadap tugas. Robbins Dan Judge (2022) Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karir, serta suasana kerja yang mendukung. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Satpol PP Provinsi Sumatera Selatan seperti saat ini, gaya kepemimpinan otoriter menyebabkan turunnya motivasi kerja pegawai, karena terlalu kaku dan formal, sehingga pegawai mengalami penurunan motivasi kerjanya.

Diakibatkan kepemimpinan yang lemah karena gaya kepemimpinan otoriter atau tidak partisipatif bisa menurunkan semangat anggota dan juga kurang dukungan dari atasan dan komunikasi yang efektif, kurangnya rasa keadilan tugas yang tidak jelas atau berlebihan.

Selanjutnya Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang diyakini dan dijalankan oleh seluruh anggota organisasi. Budaya kerja yang baik akan membentuk sikap disiplin, kerja sama tim yang kuat, serta rasa memiliki terhadap institusi. Luthans (2021) Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam merasakan berpikir, dan merespon terhadap lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Ketika pegawai merasa menjadi bagian dari suatu budaya organisasi yang positif, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Budaya organisasi di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan melaksanakan apel pagi sebelum bekerja yang langsung dipimpin oleh kepala Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan. Tetapi pegawai terkadang tidak mengikuti apel pagi, sebab kembali ke gaya kepemimpinan yang dimiliki kepala satuan polisi pamong praja provinsi sumatera selatan. Budaya hierarkis dan birokratis cirinya biasanya struktur organisasi yang kaku, keputusan yang banyak bergantung pada atasan, prosedur kerja formal dan berjenjang.

Budaya komando dan kepatuhan juga salah satu fenomena yang ada di Satpol PP Sumsel ketaatan terhadap perintah atasan yang sangat dijunjung tinggi, karena fungsi satpol pp erat dengan penegakan peraturan dampaknya menciptakan keseragaman dalam tindakan, namun bisa menghambat inisiatif individu

Dalam permendagri 26 tahun 2020 tentang penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat, terdapat indikator kinerja kunci untuk setiap urusan ketentraman umum dan perlindungan masyarakat. Salah satu data persentase perda yang ditegakkan dengan capaian sebagai berikut :

Tabel 1.1
Target Pencapaian Penegakan Perda Tahun 2024

Indikator Kinerja	satuan	2022	2023	2024	2022	2023	2024
		Target			Realisasi		
Presentase Perda dan perkada yang ditegakkan	%	95	95	95	100	100	90

Pada Tabel diatas dilihat realisasi penegakan perda pada tahun 2024 mengalami penurunan dari target 95% dengan realisasi hanya 90% ini diakibatkan banyak beberapa faktor antara lain :

1. Kurangnya motivasi dan disiplin pegawai
2. Usia yang tidak produktif di lapangan
3. Menurunnya rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap organisasi
4. Perbandingan sosial negatif antara staf administrasi dan staf operasional
5. Terlambat hadir dalam melaksanakan tugas dan lain-lain.

Jika dilihat dari beberapa faktor diatas, pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penegak peraturan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, namun di tengah tuntutan tugas yang kompleks, kinerja pegawai satuan polisi pamong praja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata melainkan juga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi salah satu fenomena yang sering muncul di lapangan adalah ketimpangan dalam semangat kerja antar anggota. Ada sebagian personel yang menunjukkan dedikasi yang tinggi dan disiplin kuat, namun tidak sedikit pula yang terlibat bekerja secara formalitas. Tanpa motivasi yang jelas situasi ini seringkali berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas harian, seperti keterlambatan dalam penanganan pelanggaran, minimnya motivasi dalam kegiatan patroli, serta rendahnya kualitas pelayanan dalam masyarakat.

Berikut ini adalah tabel data absensi pada bulan januari s.d desember 2024 di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan, tingkat kehadiran atau absensi pegawai menjadi salah satu permasalahan yang mencerminkan menurunnya kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan dikarenakan oleh berbagai faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan atasan, tingkat motivasi kerja pegawai, serta budaya organisasi yang terbentuk. Gaya kepemimpinan yang kurang partisipatif, motivasi kerja yang rendah, serta budaya organisasi yang tidak mendukung kinerja dapat berdampak negatif terhadap kedisiplinan, termasuk absensi, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Data Absensi Januari 2024 s.d Desember 2024

No	Bulan	Jumlah Absen			
		CT	S	IT	T
1.	Jan	35	29	26	51
2.	Feb	30	27	21	42
3.	Mar	40	34	26	62
4.	April	30	21	19	49
5.	Mei	35	31	21	55
6.	Jun	25	27	27	45
7.	Jul	43	37	25	61
8.	Agust	30	25	24	52
9.	Sept	29	26	21	45
10.	Okt	37	29	25	51
11.	Nov	39	26	22	44
12.	Des	40	25	24	48
Total		442	337	281	605

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Selatan

Keterangan : CT : Cuti

S : Sakit

IT : Izin Terlambat

T : Tidak masuk

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi merupakan tiga pilar utama yang saling berkaitan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Selatan”** dan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian sesuai judul di atas.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah yang dapat dipaparkan adalah sebagai berikut.

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan?
4. Apakah Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi pengaruh

secara simultan terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah motivasi pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan apakah budaya organisasi pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia

a. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya pada gaya kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi.

b. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Selatan tentunya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada instansi

c. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi dan sebagai informasi bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Nikmat (2022:42). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai, diterbitkan oleh
penerbit P4I Pada 24 Oktober 2022
- Robbins S.P dan judge. (2022). *Organization Behavior* (19th ed) Pearson education
Teori-teori motivasi klasik
- Organizational behavior An Evidence-based Approach* Fred Luthans Ed 14 (2021)
Information Age Publish (IAP) ISBN 978 1648021268 Budaya Organisasi
Charlotte, North Carolina Amerika Serikat
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*
dan Aplikasinya dalam Penelitian Ilmiah. Yogyakarta: Global Aksara Pers.
- Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang (2024) *Penulisan Skripsi Dan*
Laporan Akhir Repository Univ Tridianti Palembang
- Ariesta Heksarini. (2021). *Konsep Penilaian Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*.
Jakarta: Kencana. Halaman Moeka Publishing Bogor, Indonesia
- Daft, R. L. dalam Zahratulfarhah, dkk. (2022). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan*.
Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handayani, T. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Humaidi, M. (2024). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Pasla, B. N. (2023). *Budaya Organisasi dan Implementasinya dalam Dunia Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rumondang, R. (2021). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Modern*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiana, R., & Dewi, L. P. (2022). *Teori dan Praktik Kepemimpinan dalam Organisasi Modern*. Surabaya: UNESA Press.
- Sinaga, S. (2020). *Manajemen Kinerja: Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Medan: Pustaka Bangsa Press.
- Sofyandi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2023). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Prenada Media.

Usman, H. (2019). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wardan, M. (2020). *Teori Motivasi dalam Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

Yulianto, A. (2020). *Evaluasi Kinerja Pegawai: Konsep dan Aplikasi*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.