

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI KANTOR SAMSAT KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

NAMA : ARDIANZA

NPM : 194241019

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KOTA PALEMBANG

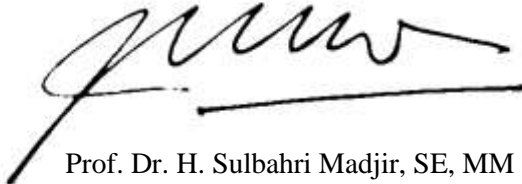
NAMA : ARDIANZA

NPM : 194241019

Menyetujui:

Palembang, Maret 2021

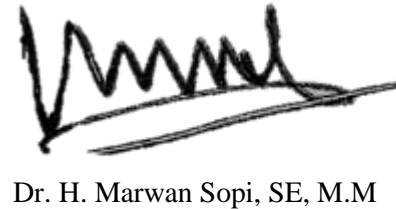
Pembimbing I,



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM

Palembang, Maret 2021

Pembimbing II,



Dr. H. Marwan Sopi, SE, M.M

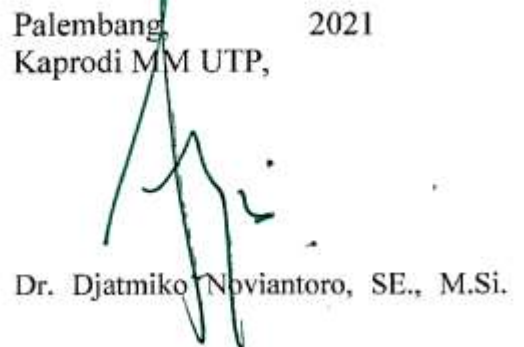
Mengetahui:

Palembang, 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2021
Kaprodik MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR SAMSAT KOTA PALEMBANG

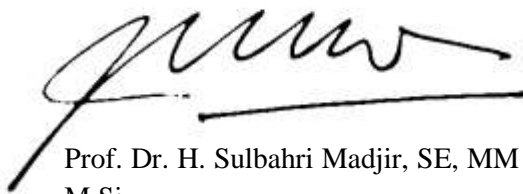
NAMA : ARDIANZA

NPM : 194241019

Menyetujui:

Palembang,2021

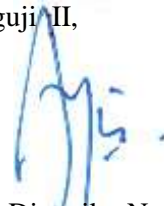
Penguji I,



Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM
M.Si

Palembang, 2021

Penguji II,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,

Mengetahui:

Palembang, 2021

Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS

Palembang, 2021

Kaprodi MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.**

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang Program Studi Magister Manajemen.

Penyelesaian Tesis ini melibatkan banyak pihak yang telah memberikan bantuan, baik langsung maupun tidak langsung, moril maupun materil. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang Bapak Prof. Ir. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS.
4. Kaprodi Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si. yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Bapak Dr. H. Marwan Sopi, SE, M.M, selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang sangat berharap anaknya menuntaskan S2-nya
9. Istri yang mendukung dan membantu menjaga anak- anak tercinta semoga anak- anak besar nanti bisa mengenyam pendidikan tertinggi

10. Saudara-saudaraku ku yg selalu support dengan perjuanganku, yang turut mendukung

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini. Saya mendo'akan semoga Tuhan Yang Maha Esa dapat membalas semua amal yang telah diberikan kepada saya baik langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari mungkin dalam Tesis ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dengan harapan dan pada akhirnya Tesis ini dapat disajikan sebagai buah karya yang bermanfaat bagi masyarakat dibidang pendidikan.

Palembang, April 2021

Penulis

ABSTRAK

ARDIANZA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang, dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM dan Bapak Dr. H. Marwan Sopi, SE, M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 87 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi, Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 87 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Kantor Samsat Kota Palembang. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Kantor Samsat Kota Palembang. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang. Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang. Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah $0,000 \leq 0,05$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai P-Value adalah $0,001 \leq 0,05$. Nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,736, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) sebesar 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4 % dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,975, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 97,5% sedangkan sisanya sebesar 2,5% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian..

Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan Bagi Pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang agar dapat lebih meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Kinerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi serta Disiplin Kerja secara optimal.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

ARDIANZA, *The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Work Discipline and Its Impact on Employee Performance of the Palembang City Samsat Office, under the guidance of Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM and Mr. Dr. H. Marwan Sopi, SE, M.M*

This study aims to determine and prove the influence of leadership style and organizational culture on work discipline and its impact on employee performance at the Palembang City Samsat office, both directly and indirectly. The population in this study were all employees of the Palembang City Samsat Office while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study the population was 87 people. Sampling in this study using the Saturated Sample technique, namely sampling is carried out as a whole from the total population. Therefore, the authors chose the sample using a saturated sampling technique because the population is relatively small, namely as many as 87 people as the research sample. Data analysis used in this study is to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which is operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study indicate that, Leadership Style (X1) affects Work Discipline (Y). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of leadership style on work discipline at the Palembang City Samsat office. Organizational Culture (X2) affects Work Discipline (Y). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Culture on the Work Discipline of the Palembang City Samsat Office. Leadership Style (X1) affects performance (Z). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of Leadership Style (X1) on the Performance of the Employees of the Palembang City Samsat Office. Organizational Culture (X2) affects Employee Performance (Z). the results of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of Organizational Culture on the Employee Performance of the Palembang City Samsat Office Employee. Work Discipline (Y) affects Employee Performance (Z). the result of the P-Value value is $0.000 \leq 0.05$, so it can be concluded that there is an influence of work discipline on the performance of the employees of the Palembang City Samsat Office. Leadership Style on Employee Performance of Palembang City Samsat Office has an indirect influence on Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value is $0.001 \leq 0.05$. Organizational Culture on Employee Performance of Palembang City Samsat Office has an indirect influence on Work Discipline as a mediating variable or an intermediary variable as evidenced by the P-Value value is $0.001 \leq 0.05$. The R2 value for the latent variable Work Discipline as a mediating variable is 0.736, which means that this value identifies that variations in Employee Work Discipline can be explained by exogenous latent variables (Leadership Style and Organizational Culture) of 73.6% while the remaining 26.4% is explained by Other variables and the R2 value for the latent variable of Performance is 0.975, which means that this value identifies that the variation in performance can be explained by exogenous variables of 97.5% while the remaining 2.5% is explained by variables not in the study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Head of the Palembang City Samsat Office to further improve the Leadership Style and Organizational Culture and Performance that have been implemented at this time, this needs to be corrected and done in an effort to improve Leadership Style and Organizational Culture and Work Discipline optimally.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : ARDIANZA

NPM : 194241019

Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang


Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2021

Yang menyatakan,


ARDIANZA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
SURAT PERNYATAAN.....	viii
RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis	12
1. Kinerja.....	12
2. Disiplin Kerja	18
3. Gaya Kepemimpinan.....	26
4. Budaya Organisasi.....	35

B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	42
C. Kerangka Berpikir	44
D. Hipotesis Penelitian.....	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	46
B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	46
C. Desain Penelitian.....	47
D. Desain Konseptual dan Operasional Variabel.....	48
E. Instrumen Penelitian.....	53
F. Teknik Analisis Data.....	55

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	65
B. Hasil Pembahasan	90

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	97
B. Implikasi Kebijakan	98
C. Saran.....	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang Tahun 2020.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1	Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai.....	49
Tabel 3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	50
Tabel 3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.1	Deskripsi Karakteristik Responden	66
Tabel 4.2	Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden	69
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Kinerja.....	70
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Disiplin Kerja	71
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan.....	72
Tabel 4.6	Statistik Deskriptif Budaya Organisasi	73
Tabel 4.7	Loading Factor Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.8	Loading Factor Variabel Disiplin Kerja Pegawai	77
Tabel 4.9	Loading Factor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	78
Tabel 4.10	Loading Factor Variabel Budaya Organisasi	79
Tabel 4.11	Nilai Discriminant Validity (Cross Loading).....	84
Tabel 4.12	Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach.....	84
Tabel 4.13	Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel 4.14	Path Coefficients	86
Tabel 4.15	Data Indirect Effect	89
Tabel 4.16	Nilai R-Square (R ²).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir.....	44
Gambar 4.1	Responden berdasarkan jenis kelamin	67
Gambar 4.2	Responden berdasarkan Usia	67
Gambar 4.3	Responden berdasarkan Pendidikan	68
Gambar 4.4	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	80
Gambar 4.5	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	81
Gambar 4.6	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3.....	82
Gambar 4.7	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	87

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. Organisasi Pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada setiap warga bangsa secara optimal. Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja Pemerintah merupakan suatu hal yang penting masyarakat, karena pemerintah memiliki peran vital dan memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja pemerintah yang dirasakan dan menilai adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dalam pemerintahan, maka organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga yang berada dibawah naungan pemerintah perlu merancang program yang mendukung terciptanya hal tersebut. Salah satu langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi dalam melayani pemerintahan yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintah, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut. Kinerja pegawai (pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2015: 34). Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh pegawai yang ada di Kantor Samsat Kota Palembang.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektifitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Salah satu hal yang penting dalam pengelolaan tenaga kerja atau pegawai adalah masalah prestasi kerja atau Kinerja. Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan gaya kepemimpinan, Budaya organisasi serta Disiplin Kerja.

Gaya Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan seseorang akan memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya, karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para pegawai untuk mengubah sikap, sehingga sesuai dengan keinginan pemimpin. Seorang pemimpin harus dapat mempelajari karakter pegawainya, sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan

mengetahui apakah kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan pegawai, karena kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan peran besar dalam kemajuan suatu organisasi. Keberhasilan kinerja organisasi tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan dari bawahannya sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan organisasi (Suganda, 2014 ; 13). dengan demikian keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam melaksanakan visi dan misi organisasi akan dipengaruhi oleh Kepemimpinannya yang merupakan proses atau cara pemimpin menggunakan hubungan dan wewenangnya terhadap yang dipimpin.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah pegawai menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif, bukan seperti kepuasan kerja yang lebih bersifat evaluatif. Menurut Colquitt et. All. (2016 : 546) sampai saat ini telah diidentifikasi lebih dari 50 definisi tentang budaya organisasi. Definisi budaya organisasi sangat beragam dari yang bersifat secara umum yang mendefinisikannya hanya sebagai “ *The way we do things around here*” sampai dengan definisi yang sangat khusus (*sfecific*) dan rumit (*complicated*). Adapun salah definisinya, budaya organisasi adalah adanya kesamaan pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi terhadap aturan – aturan, norma - norma dan nilai – nilai yang membentuk sikap dan perilaku anggotanya.

Definisi ini memberikan beberapa deskripsi atau gambaran penting mengenai budaya organisasi.

Budaya organisasi juga harus mampu mengakomodasikan perubahan-perubahan baik yang berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Budaya organisasi juga memiliki visi dan misi jauh kedepan. Akibatnya orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut proaktif, antisipatif khususnya pada era informasi sekarang ini yang penuh tantangan, peluang, dan persaingan. Dengan terciptanya budaya organisasi yang memiliki kemampuan budaya organisasi, maka diharapkan dapat memacu Kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugasnya lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para pegawai, diharapkan para pegawai harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Sebagaimana kutipan pernyataan Mangkunegara (2015:52) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka pegawai harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik.

Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Kantor Samsat Kota Palembang beralamat di Jl. POM IX No.122, Lorok Pakjo, Kec. Ilir Bar. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan memiliki tugas yang hampir sama dengan samsat lainnya seperti penerbitan STNK dan melayani pembayaran pajak bermotor. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung oleh karena itu kinerja para pegawai harus lebih di perhatikan guna mencapai pelayanan yang berkualitas dengan menerapkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi juga memperhatikan Disiplin Kerja Kerja.

Pencapai kinerja maksimal pegawai di Kantor Samsat Kota Palembang tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan diantaranya. Masih Rendahnya Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan Pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu , Pegawai yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan Pegawai dalam bekerja. Di Kantor Samsat Kota Palembang, kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. Kepempinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai

pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Serta berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan Disiplin Kerja kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain adalah budaya organisasi yang ada di Kantor Samsat Kota Palembang. Budaya organisasi yang ada di Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang Disiplin Kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat atau wajib pajak yang kurang optimal. Berdasarkan observasi awal di Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) di Kota Palembang, ditemukan beberapa masalah dalam kaitannya dengan budaya organisasi yaitu:

1. Dalam hal kerjasama terlihat bahwa masih ada kurangnya respon antara pegawai sebagai mitra kerja contohnya dalam menanggapi permohonan masyarakat, pegawai yang di tempatkan untuk memberikan pelayanan terlihat begitu sibuk karena banyaknya permintaan dari masyarakat, tetapi tidak adanya inisiatif dari pegawai yang lain yang telah selesai melakukan pekerjaan untuk membantu rekan kerjanya itu, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang optimal, hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kerjasama antara pegawai yang lain dengan pegawai yang lainnya.

2. Masih adanya petugas pemberi pelayanan yang datang terlambat, bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, ini bisa menyebabkan terganggunya pemberian pelayanan kepada masyarakat selaku pemakai layanan.
3. Adanya keluhan masyarakat selaku penerima layanan yang masih belum puas dengan pelayanan yang di berikan, serta masih ada perbedaan tingkat pelayanan dengan kata lain “pandang bulu” terhadap masyarakat sebagai penerima pelayanan.
4. Masih adanya penyalahgunaan wewenang terkait pengurusan pembayaran pajak bermotor karena, adanya oknum - oknum yang tidak bertanggungjawab dalam menggunakan wewenang mereka untuk keuntungan pribadi dengan membuat jalur sendiri untuk pengurusan pembayaran pajak tanpa melewati prosedur, sebagai imbalannya masyarakat harus membayar lagi kepada oknum yang bersangkutan. meskipun sudah ada sanksi yang jelas namun hal ini masih cukup sering terjadi.

Selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kurang disiplinnya di dalam manajemen suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri (Rivai, 2015:77). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Rendahnya disiplin kerja akibat dari pemimpin yang kurang memperhatikan tugas dan hubungan kerja Pegawai. Fenomena yang terjadi di Kantor Samsat Kota Palembang mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan. Misalnya saja dilihat dari absensi selama bulan Juli-September 2020, ada sekitar 31 kali kejadian pegawai izin, dan 60 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 83 kejadian pegawai cuti. Jumlah ketidak hadiran karena ijin atau sakit dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja. Berikut terlampir data dalam bentuk angka, dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai
Kantor Samsat Kota Palembang Tahun 2020

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah pegawai
Juli	29	15	13	87
Agustus	16	26	7	87
September	38	19	11	87
Total	83	60	31	

Menurut pengamatan peneliti terhadap Kantor Samsat yang ada di Kota Palembang, faktor Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja ini perlu memperoleh perhatian yang serius. Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat suatu judul penelitian guna menemukan kebenaran dari sebab akibat

dari permasalahan tersebut dan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah pada Kantor Samsat Kota Palembang sebagai berikut:

1. Masih Rendahnya Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan Pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu , Pegawai yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan Pegawai dalam bekerja
2. Kepempinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan.
3. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan Disiplin Kerja kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai
4. Rendahnya disiplin kerja akibat dari pemimpin yang kurang memperhatikan tugas dan hubungan kerja Pegawai
5. Budaya organisasi yang ada di Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang

disiplinnya pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat atau wajib pajak yang kurang optimal.

6. Masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis, baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar fokus penelitian ini lebih mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi tersebut di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, pada **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.**

D. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.

5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan tesis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap

Disiplin Kerja dan implikasinya terhadap kinerja Pegawai Kantor Samsat Kota Palembang.

- 2) Manfaat praktis bagi Pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang sebagai bahan masukan tentang pentingnya pemimpinan dalam melaksanakan fungsinya. Bagi Pegawai, sebagai bahan masukan kepada para Pegawai bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sangat diperlukan sehingga Pegawai mampu mengemas, mengelola, dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja Pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga P. (2014). Psikologi kerja. Cetakan ke-2. Jakarta. Rineka cipta.
- Arikunto, S (2013), Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmiarsih, Tety. 2016. "Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang"
- AM. Kadarman, 2014. Pengantar Ilmu Manajemen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Bass, B.M. (2013). Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries?. *Journal American Psychologist*. 52:130-139
- Bernardin & Russel. 2016. "Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Colquitt, J., et al. (2016). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Darmawan, Didit. 2013. "Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi". Surabaya: Pena Semesta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2013. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Haryono Siswoyo, 2004. *Diktat Metodologi Penelitian dan Bisnis Teori dan Aplikasi*.
- Hasri, Salfen. 2014. "Manajemen Pendidikan: Pendekatan Nilai dan Organisasi". Makasar: Yayasan Pendidikan Makasar

- Koesmono, H. Teman.2015. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor di Jawa Timur”, Vol. 7, No. 2.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2013. *Organizational Behaviour*, Eight Edition. International Edition. McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Kusdi,2014. “Budaya Organisasi”, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2011, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”.Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Moelyono Djokosantoso.2013. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Munandar, Ashar.(2015). *Psikologi Industri dan Oraganisasi*. Jakarta : UI press.
- Metcalfe. 2015. *The Transformational LeadshiQuestioner*. MCB Leadership and Organizational Journal.
- M. Harlie. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, *Manajemen*, Vol.10 No.4.
- Prasetyo, Lis.2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Jurnal NeoBisnis*, Vol 2, No. 2,
- Riani, Asri Laksmi. 2013. “Budaya Organisasi”. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Robbins dan Coulter. 2012. *Management*, 7th edition. Prentice Hall, Inc.,New Jersey.
- Robbins, P Stephen. 2013. “*Organizational Behavior 13th Edition*”, New Jersey, Pearson Education Inc.
- Sudarmanto. 2013. “*Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*”, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Sugandha & Dann. (2014). *Kepemimpinan di dalam Organisasi Masyarakat*. Sinar baru. Bandung.
- Singodimedjo, Markum. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Surabaya : SMMAS.
- Siagian Sondang P., 2013. *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*.Gunung Agung, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Singodimedjo, (2012). Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edy.2013. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Kencana, Jakarta.
- Shani, B,A. dan Lau, B,J.2014. Behavior in Organizations, 5th edition. United States of America: Times Mirror Higher Education Group, Inc.
- Torang, Dr. Syamsir. (2012). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi). Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftha, 2014. Perilaku Organisasi, Raya Grafindo Persada. Jakarta
- Veithzal, Rivai. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”, Jakarta : Rajawali Pres.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Waldman, D.E., & E.J. Jensen.2015. “industrial Organization: Theory and Practice.Boston: Person Education.
- Wibowo.2013. “ Budaya Organisasi ”, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Wukir, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Kantor, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.