

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL UPTB PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam
menempuh gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : EVIE YULINDA
NPM : 184041027
Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM PASCASARJANA PROGRAM
STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TIRIDINANTI PALEMBANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

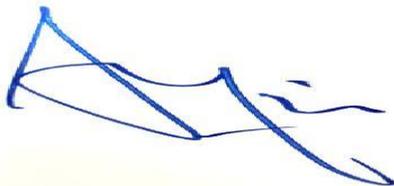
JUDUL :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL UPTB PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I**

**Nama : EVIE YULINDA
NPM : 184041027
Konsentrasi : Manajemen SDM**

Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Palembang, 2020
Pembimbing II



Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM

Palembang, 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

ABSTRAK

Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si dan Bapak Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 79 orang sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Dari hasil penelitian ini Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.089 \geq 1,96$ atau P-value $0.027 < 0.05$, disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.2153 \geq 1,96$ atau P-value $0.032 < 0.05$., gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t-statistik sebesar $3.534 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.809 \geq 1,96$ atau P-value $0.041 < 0.05$, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $2.059 \geq 1,96$ atau P-value $0.029 < 0.05$, kepuasan kerja dapat memediasi Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $4.935 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$, kepuasan kerja dapat memediasi Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. hal ini ditunjukkan oleh t statistik sebesar $3.559 \geq 1,96$ atau P-value $0.000 < 0.05$. dan juga nilai *R Square* variabel Kepuasan kerja sebesar 0.710 artinya variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja sebesar 71%. Untuk nilai *R Square* Kepuasan kerja sebesar 0.281 artinya variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin sebesar 28.1%

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Kepuasan kerja, Kinerja.

ABSTRACT

Under the guidance of Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si and Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM. This study aims to determine the Effect of Leadership Style and Work Discipline on Job Satisfaction and its impact on the Performance of UPTB Palembang Regional Revenue Employees I. In this study the population was 79 people as a research sample. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. From the results of this study leadership style has a significant positive effect on job satisfaction of Palembang Regional UPTB Revenue I Employees, this is indicated by t statistic of $2,089 \geq 1.96$ or P-value $0.027 < 0.05$, work discipline has an effect on Job Satisfaction of UPTB Regional Revenue Employees in Palembang I, this is indicated by t statistic of $2, 2,153 \geq 1.96$ or P-value $0.032 < 0.05$. Leadership style has an effect on the Performance of UPTB Regional Revenue Employees Palembang I, this is indicated by t-statistic of $3,534 \geq 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, work discipline has a significant positive effect on the performance of UPTB Revenue Employees in Palembang I, this is indicated by t statistic of $2,809 \geq 1.96$ or P-value $0.041 < 0.05$, job satisfaction affects the performance of UPTB Revenue Employees Palembang I region, this is indicated by the t statistic of $2,059 \geq 1.96$ or P-value $0.029 < 0.05$, job satisfaction can mediate Peng aruh Leadership style on the performance of Palembang Regional UPTB Revenue Employees I. This is indicated by the t statistic of $4.935 \geq 1.96$ or P-value $0.000 < 0.05$, job satisfaction can mediate the Effect of Work Discipline on the performance of UPTB Revenue Palembang Employees I. this indicated by t statistic of $3,559 \geq 1.96$ or P-value $0,000 < 0.05$. For the value of R Square Job satisfaction of 0.281 means that the variable job satisfaction can be explained by the motivation and discipline variables of 28.1%

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan dan Hidayah-Nya sehingga Tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai di UPTB Pendapatan Daerah Palembang I”**.

Tesis ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Magister Manajemen pada Universitas Tridianti 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 Tridianti Palembang Bapak Prof. H. Mahmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Ibu Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.
4. Wakil Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si sekaligus selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

5. Bapak Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM.. selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan Tesis ini
6. Pimpinan dan staf UPTB Pendapatan Daerah Palembang I. yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di Obyek yang penulis teliti.
7. Para Dosen yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini.
8. Suami tercinta dan anak-anakku tersayang serta Seluruh keluarga ku yang telah membantu dan memberikan semangat serta mendoakan sehingga dapat menyelesaikan kuliah dengan sebaik mungkin.
9. Teman-teman angkatan 40 MM UTP yang kusayangi, kalian adalah keluarga kedua bagiku.
10. Semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian Tesis ini.

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 SDM.

Palembang, April 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Perumusan Masalah	11
D. Batasan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
A. Kajian pustaka	14
1. Kinerja.....	14
2. Kepuasan kerja	23
3. Gaya Kepemimpinan	26
4. Disiplin kerja	32
B. Hasil Penelitian terdahulu	37
C. Kerangka Berpikir	39
D. Hipotesis Penelitian.....	42

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	44
B. Desain Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel	45
D. Sumber dan Tehnik Pengumpulan Data.....	46
E. Variabel, Definisi konseptual dan Operasional.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	53
G. Hipotesis Statistika.....	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif.....	63
B. Analisis Inferensial.....	67
C. Pembahasan Hasil peneitian.....	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	95
B. Implikasi kebijakan	100
C. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Tahun 2017-2019	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	49
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Gaya kepemimpinan	50
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin kerja	51
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan kerja	52
Tabel 3.6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	55
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji <i>t-statistic</i>	60
Tabel 4.1 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I Menurut Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I Menurut Jenjang Pendidikan.....	64
Tabel 4.3 Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I menurut Golongan/ ruang.....	65
Tabel 4.4 Kategori Jawaban	66
Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden	67
Tabel 4.6 <i>Loading Factor calculate 1</i>	69
Tabel 4.7 Indikator dengan Loading Factor Rendah.....	71
Tabel 4.8 <i>Loading Factor calculate 2</i>	73
Tabel 4.9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	75
Tabel 4.10 <i>Discriminant Validity</i>	76
Tabel 4.11 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	77
Tabel 4.12 <i>R-Square</i>	78

Tabel 4.13 <i>f- Square</i>	79
Tabel 4.14 <i>Tabel Indirect Effects</i>	79
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	42
Gambar 3.1 Full model SEM PLS	62
Gambar 4.1 Full Model setelah dikalkulasi	68
Gambar 4.2 Full Model setelah dikalkulasi 2..... ..	72
Gambar 4.3 Full Model Bootstrapping t statistik	82

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	105
Lampiran 2 Data tabulasi Jawaban responden	111
Lampiran 3 Full Model setelah dikalkulasi	115
Lampiran 4 Tabel Loading Factor Calculate 1	115
Lampiran 5 Tabel Indikator dengan Loading Factor Rendah	118
Lampiran 6 Gambar Full Model Setelah dikalkulasi 2	118
Lampiran 7 Tabel Loading Factor Calculate 2	118
Lampiran 8 Tabel Average Variance Extracted (AVE)	121
Lampiran 9 Tabel Discriminant Validity	121
Lampiran 10 Tabel Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	121
Lampiran 11 Tabel R-Square	121
Lampiran 12 Tabel f- Square	122
Lampiran 13 Tabel Tabel Indirect Effects	122
Lampiran 14 Tabel Path Coefficient	122
Lampiran 15 Gambar Full Model Bootstrapping t statistik.	123

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Evie Yulinda
NPM : 184041027
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana 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 saya 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, Maret 2020

Yang menyatakan,


Evie Yulinda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas Negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintah. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah berhubungan dengan pelayanan publik. pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Dalam melakukan kegiatan, pegawai memerlukan petunjuk kerja dari instansi agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan dan harus didukung dengan peraturan kerja sehingga tercipta disiplin kerja. Instansi pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan yang berusaha seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah diperlukan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan pemerintah daerah dilihat dari sumber daya manusia aparturnya mampu mewadahi aktivitas

pemerintah, pelayanan publik dan pembangunan. banyak daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparturnya masih perlu ditingkatkan

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk organisasinya dalam meningkatkan kinerja pegawai .

UPTB Pendapatan Daerah Palembang I merupakan satuan kerja perangkat daerah yang bersifat unsur staf yang berarti membantu tugas-tugas pimpinan dalam hal pembuatan-pembuatan kebijakan ataupun pedoman-pedoman pelaksanaan kebijakan tersebut. Dari kebijakan yang selama ini dihasilkan berkaitan dengan usaha-usaha untuk menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD) seperti pajak-pajak maupun retribusi-retribusi yang memang menjadi wewenang daerah (kabupaten/kota) untuk mengelolanya.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai . Gaya kepemimpinan merupakan suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin yang mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Para pegawai memperoleh informasi dari pimpinan tentang kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan didorong untuk mengungkapkan gagasan dan mengajukan saran.

Pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I di beberapa bidang terlihat bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki setiap pegawai dengan memperlihatkan perasaan mereka terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang kurang tepat penerapannya. Adanya pegawai yang menunjukkan sikap tidak puas, tidak antusias dalam bekerja, adanya keluhan, dan kehilangan semangat bekerja serta kurangnya koordinasi antar unit/bagian dan pemanfaatan waktu kerja yang kurang produktif sebagai akibat kurang begitu diterapkannya sistem penegakan kedisiplinan.

Disiplin kerja merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan di Instansi Pemerintah agar mematuhi dan mentaati peraturan. Tidak hanya dari absensi dan tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai dalam bekerja. Pegawai yang tingkat disiplinnya baik maka kinerja akan baik, sedangkan pegawai yang tingkat disiplinnya rendah,

tingkat kinerja akan rendah pula. Disiplin merupakan salah satu bagian dari penciptaan pegawai yang profesional.

Pelaksanaan disiplin kerja sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau pegawai ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan instansi. Disiplin kerja pegawai bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai dapat bekerja produktif dan memiliki kinerja yang tinggi.

Dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia ini, maka haruslah dijadikan tolak ukur suatu organisasi ataupun kelangsungan hidup organisasi tersebut, karena faktor manusia adalah aset organisasi yang paling menentukan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis juga terlihat mudahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan kerja. Hal ini terlihat dari penggunaan waktu yang tidak produktif, sifat malas bekerja dan menunggu tugas tidak berkembangnya prakarsa dan kreatifitas untuk mendukung pelaksanaan sasaran dan prosedur yang ditetapkan oleh kantor dan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I dalam hal tata cara berpakaian, jam kerja, dan penerapan *standard operational procedure (SOP)* pada kegiatan kerja sehari-hari yang belum optimal. Rendahnya tingkat disiplin pegawai ini jika tidak diperhatikan oleh pihak manajemen akan menimbulkan budaya kerja yang negatif.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama suatu instansi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya atau dalam menjalankan tugas yg diberikan termasuk melaksanakan program-program yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai, karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Dari hasil survey penelitian penulis menemukan masih

Rendahnya kepuasan kerja pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I dilihat dari penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atas kemampuan kerjanya (prestasi) dan keberhasilannya kemudian faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, instansi dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Banyak permasalahan yang serius yang dihadapi oleh UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, misalnya adanya kesalahan manajemen atau kesalahan operasional sehingga organisasi tersebut jadi kurang produktif atau macet sama sekali, akibatnya pekerjaan banyak yang tertunda dan banyak kerugian yang ditanggung. Hal ini terjadi lebih disebabkan oleh faktor pegawai yang belum memadai dan kurang mendapat perhatian untuk dikembangkan.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa betapa pentingnya peranan pegawai atau aparatur sebagai sumber daya manusia dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi. Namun masalahnya yang paling mendasar adalah masih lemahnya sumberdaya manusia yang mampu mengelola pembangunan berbagai sektor berdasarkan kebutuhan sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat apalagi dibawah tekanan persaingan ekonomi global.

Demikian di lingkungan UPTB Pendapatan Daerah Palembang I sebagai satuan organisasi yang merupakan bagian dari pelaksana pembangunan di tuntut untuk meningkatkan kemampuan aparturnya dalam menunjang pelaksanaan pembangunan, Karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup UPTB Pendapatan Daerah Palembang I juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh karena kualitas

sumberdaya manusianya yang tidak memadai, yang dipicu dari belum maksimalnya pengembangan sumber daya manusia yang ada. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya. Dilingkungan UPTB Pendapatan Daerah Palembang I perlu untuk senantiasa memperhatikan pengembangan aparturnya secara keseluruhan. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut dapat melaksanakan tugas–tugas dan kegiatan–kegiatan dengan baik dalam usaha yang bersangkutan demi menacapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya.

UPTB Pendapatan Daerah Palembang I secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan penilaian *KPI (Key Performance Indicators)*. UPTB Pendapatan Daerah Palembang I menerapkan *Key Performance Indicators* dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja dalam upaya pelayanan kepada masyarakat agar lebih optimal. Terdapat lima indikator yang harus dimiliki seluruh pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, diantaranya adalah :

Tabel 1. 1
Data Penilaian Kinerja Tahun 2017-2019

No	<i>Key Performance Indicators</i>	Target Tetap	Persentase Pencapaian 2017	Persentase Pencapaian 2018	Persentase Pencapaian 2019
1	Integritas Kompetensi	90%-100%	86%	90%	91%
2	Semangat Berprestasi	90%-100%	82%	85%	83%
<i>Sambungan Tabel 1. 1 Data Penilaian Kinerja Tahun 2017-2019</i>					94%
	Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja				
4	Berorientasi kepada Kepuasan WP	90%-100%	90%	90%	92%

No	Key Performance Indicators	Target Tetap	Persentase Pencapaian 2017	Persentase Pencapaian 2018	Persentase Pencapaian 2019
5	Empati	90%-100%	91%	90%	90%

Sumber : UPTB Pendapatan Daerah Palembang I

Berdasarkan Kelima Komponen pada sub bagian wajib dari penilaian kinerja UPTB Pendapatan Daerah Palembang I, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari, Integritas, Semangat berprestasi, Perhatian terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas, dan Ketelitian Kerja, Berorientasi kepada Kepuasan wajib pajak, dan Empati yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

Rendahnya Penilaian Target kinerja pegawai ini merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya Penilaian Target kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi dan pelayanan prima pada wajib pajak pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

Dengan sistem penilaian ini, instansi hanya mengetahui hasil yang dicapai oleh masing-masing pegawai sesuai dengan target, akan tetapi tidak diketahui faktor yang lebih spesifik dalam pelaksanaan penilaian. Sehingga membuat pegawai merasa kurang puas dengan penilaian prestasi kerja ini, karena penilaian dalam *KPI (Key Performance Indicators)* hanya menilai dari perspektif finansial, perspektif pembelajaran, perspektif proses bisnis internal, perspektif pelayanan pelanggan dan perspektif inovasi. Sedangkan unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja pada suatu instansi tidak hanya menilai prestasinya saja, melainkan

menilai unsur kedisiplinan, kejujuran, kreativitas, kesetiaan, kepribadian dari pegawai tersebut.

Kenyataan yang terjadi khususnya pegawai di UPTB Pendapatan Daerah Palembang I belum maksimal SDM aparatur Sipil Negara. Hal ini ditandai dengan belum maksimalnya kinerja pegawai pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja, rendahnya kepuasan kerja dilihat dari reward atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atas kemampuan dan keberhasilannya, pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan pegawai dan bagaimana pegawai memenuhi target pekerjaannya, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal tata cara berpakaian, jam kerja, dan penerapan *standard operational procedure (SOP)* pada kegiatan kerja sehari-hari yang belum optimal, masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, kesadaran untuk meningkatkan budaya kerja yang masih rendah, hal ini dinyatakan dengan adanya pegawai yang masih sering datang terlambat, adanya pegawai yang menunda pekerjaan dan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas, beban kerja yang tinggi dan kurangnya profesionalisme pegawai menyebabkan banyak tugas menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat namun hasilnya sering terlambat dan tidak memuaskan, masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih lanjut suatu penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UPTB PENDAPATAN DAERAH PALEMBANG I”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Belum maksimalnya kinerja pegawai pada pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.
2. Rendahnya kepuasan kerja dilihat dari reward atau penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai atas kemampuan dan keberhasilannya.
3. Pimpinan terkesan lebih mementingkan hasil pencapaian target pekerjaan daripada proses yang dilakukan pegawai dan bagaimana pegawai memenuhi target pekerjaannya.
4. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam hal tata cara berpakaian, jam kerja, dan penerapan standard operational procedure (SOP) pada kegiatan kerja sehari-hari yang belum optimal.
5. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja.
6. Kesadaran untuk meningkatkan budaya kerja yang masih rendah, hal ini dinyatakan dengan adanya pegawai yang masih sering datang terlambat, adanya pegawai yang menunda pekerjaan dan meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas.

7. Beban kerja yang tinggi dan kurangnya profesionalisme pegawai menyebabkan banyak tugas menuntut penyelesaian secara cepat dan tepat namun hasilnya sering terlambat dan tidak memuaskan.
8. Masih lemahnya pengawasan yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai .

C. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I ?.
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I ?.
3. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I ?.
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I ?.
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I ?.
6. Apakah Gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja berpengaruh tak langsung terhadap kinerja Pegawai UPTB Palembang I?.
7. Apakah Disiplin kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja berpengaruh tak langsung terhadap kinerja Pegawai UPTB Palembang I?.

D. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis dan menjelaskan Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.

E. Tujuan Penelitian.

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
3. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
4. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai UPTB Pendapatan Daerah Palembang I.
6. Pengaruh Gaya kepemimpinan yang dimediasi oleh Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai UPTB Palembang I.
7. Pengaruh Disiplin kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai UPTB Palembang I.

F. Manfaat penelitian

1. Sumbangan pemikiran bagi UPTB Pendapatan Daerah Palembang I dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Hubungan antara Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja dengan Kinerja.
2. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori Ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Gaya kepemimpinan, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja dengan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. 2010, *Manajemen Sumber Daya*. Salemba Empat. Jakarta
- Asa'ad, M., 2010 Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia Edisi Keempat., Yogyakarta: Liberty.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Cherrington, David J., 2010. *Organizational Behavior: The Management Of Individual & Organizational Performance. Second Edition.*, Massachusetts: Paramount Publishing.
- Davis, Keith & Newstrom, John W., 1995. *Perilaku Dalam Organisasi.*, Edisi Ketujuh., Jakarta: Erlangga
- Effendy, Khasan. 2010. *Pengembangan Organisasi: Moratorium dan Morbitarium Pemekaran*. Bandung: Indra Prahasta.
- Flippo, Edwin. 2010, *Manajemen Personalialia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta
- Handoko, Thani. 2010, *Manajemen Pesonalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua belas, disetak dan diterbitkan oleh BPEF-Yoyakarta
- Haryono Siswoyo, 2017. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta Timur : Luxima Metro Media.
- , 2013. *Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Intermedia Personalialia Utama.
- Sulbahri. Madjir, 2013, *Pedoman Penulisan Tesis MM-UTP*, Universitas Tridinanti Palembang
- Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- M. Mas'ud Said. 2010. *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci untuk memimpin dengan penuh keberhasilan*, Spektrum Mitra Utama Prentice Hall
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit Refika Aditama, Jakarta.

- Mathis, R.L. & Jakson, J.H., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi I*, Jakarta: PT Salemba Emban Patria.
- Mustopadidjaja. 2010. *Manajemen Proses Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja)*. Jakarta: Lembaga Administrasi
- Nawawi, Hadari.2012 “Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri”. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani, 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai. 2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press
- Robbins, S. P. 2011. *Organizational Behavior Concept Controversies Application*. Prentice Hall International. Inc. New Jersey
- Ruky. Ahmad S. 2011. *Sistem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka utama. Jakarta
- Saydam, Gouzali.2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Djambatan
- Sianipar ,J. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Simamora. Henry 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN Yogyakarta
- Soeprihanto. 2010. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi kelima. Yogyakarta: Penerbit Libert
- Strauss, George dan Leonardo Sayles,2011. *Manajemen Personalialia*, Jakarata: Taruna Grafica
- Thoha. Mifta. 2011. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*,. Penerbit Alfa Beta. Jakarta
- Triguno. 2010. *Budaya Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press
- Umam, Khaerul, 2010. *Perilaku Organisasi*, Bandung, Pustaka Setia
- Wursanto. 2010. *Pengertian Manajemen*. B.P.A Universitas Gajah Mada,Bulletin No1.
- Zuhro,.(2011. ”Pengaruh Ukuran Perusahaan,Pertambahan Aset,dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5. No. 5. ISSN: 2461-0593.

[http://id.wikipedia.org/wiki/manajemen sumber daya manusia.](http://id.wikipedia.org/wiki/manajemen_sumber_daya_manusia)

[http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja pegawai .](http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja_pegawai)

[http://id.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan dalam organisasi.](http://id.wikipedia.org/wiki/kepemimpinan_dalam_organisasi)

[http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan kerja.](http://id.wikipedia.org/wiki/kepuasan_kerja)

<http://id.wikipedia.org/wiki/disiplin>

[www.google.com/kinerja.](http://www.google.com/kinerja)

[www.google.com/teori disiplin.](http://www.google.com/teori_disiplin)