

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin)**

TESIS

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



Disusun Oleh :

Nama : IMTIHAN

NPM : 184041032

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Proposal Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Disidangkan

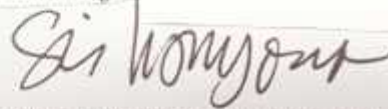
JUDUL :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin)**

NAMA : IMTIHAN
NPM : 184041032

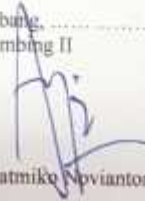
Menyetujui :

Palembang, 2020
Pembimbing I



Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd.

Palembang, 2020
Pembimbing II

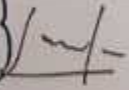


Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si

Palembang, 2020

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti




Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, S.E., M.M

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Imtihan, S.E., M.M
Nomor Pokok Mahasiswa : 184041032
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Pekerjaan : PNS Dinas Kesehatan Kab. Musi Banyuasin
Alamat : Jln. Pahlawan Lk.III RT 011 RW 005 Kel.
Kayuara Kec. Sekayu Kab. Musi Banyuasin
Sumatera Selatan 30711
No. HP : 081367752508 (WA/HP), 081277366230
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya
Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dampaknya
Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas
Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.

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 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 penuh rasa tanggungjawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020
Yang Menyatakan,



Imtihan, S.E., M.M

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
1. Tujuan Penelitian.....	12
2. Kegunaan Hasil Penelitian	12

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Teoritis.....	14
1. Kinerja	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Penilaian Kinerja	16
2. Disiplin	20
3. Budaya Organisasi	35
a. Pengertian Budaya Organisasi	35
b. Faktor-faktor Membentuk Budaya.....	46
c. Jenis-jenis Budaya Organisasi	48
d. Nilai Dasar Budaya Organisasi	50
4. Gaya Kepemimpinan	53
B. Hasil Penelitian Lain yang Relevan	69
C. Kerangka Berfikir.....	76
D. Hipotesis Penelitian	76

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian	78
1. Tempat Penelitian	78
2. Waktu Penelitian	78
B. Desain Penelitian.....	79
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	80

a. Populasi	80
b. Sampel dan Teknik Sampling.....	80
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	81
E. Variabel dan Defenisi Konseptual, Operasional Variabel	81
1. Variabel Penelitian	81
2. Defenisi Konseptual, Operasional Variabel	82
1. Variabel Kinerja	82
a. Defenisi Konseptual	82
b. Defenisi Operasional.....	83
c. Kisi-Kisi Instrumen	83
2. Variabel Disiplin Kerja.....	84
a. Defenisi Konseptual	84
b. Defenisi Operasional.....	84
c. Kisi-Kisi Instrumen	85
3. Variabel Budaya Organisasi	86
a. Defenisi Konseptual	86
b. Defenisi Operasional.....	86
c. Kisi-Kisi Instrumen	86
4. Variabel Gaya Kepemimpinan	87
a. Defenisi Konseptual	87
b. Defenisi Operasional.....	87
c. Kisi-Kisi Instrumen	88
F. Instrument Penelitian	88
G. Teknik Analisis Data	89

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	95
1. Deskriptif Data Demografis Responden.....	95
2. Deskriptif Data Jawaban Responden	96
3. Uji Validitas Data	107
4. Uji Reliabilitas	109
5. Uji Hipotesis	110
B. Pembahasan Hasil	115

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	132
B. Implikasi Kebijakan	133
C. Saran	134

DAFTAR PUSTAKA137

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Absensi PNS Dinas Kesehatan Tahun 2019.....	8
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Lain yang Relevan	69
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	78
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	83
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kinerja.....	85
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	86
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan.....	88
Tabel 4.1 Data statistik jawaban responden	97
Tabel 4.2 Data distribusi frekuensi variabel Gaya Kepemimpinan	98
Tabel 4.3 Data distribusi frekuensi variabel Budaya Organisasi	99
Tabel 4.4 Data distribusi frekuensi variabel Kinerja	101
Tabel 4.5 Data distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja.....	102
Tabel 4.6 Loading Factor Model Final	108
Tabel 4.7 Hasil Pemeriksaan Reliabilitas.....	109
Tabel 4.8 Nilai Composite Reliability	110
Tabel 4.9 Path Coefficients	111
Tabel 4.10 Data Indirect Effects	112
Tabel 4.11 Nilai R-Square (R^2).....	115

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kepemimpinan Situasional	60
Gambar 2.2 Tiga Dimensi Kepemimpinan	65
Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	76
Gambar 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	95
Gambar 4.2 Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin Menurut Pendidikan	96
Gambar 4.3 Diagram Batang Variabel Gaya Kepemimpinan.....	98
Gambar 4.4 Diagram Batang Variabel Budaya Organisasi	100
Gambar 4.5 Diagram Batang Variabel Kinerja	101
Gambar 4.6 Diagram Batang Variabel Disiplin Kerja	103
Gambar 4.7 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	104
Gambar 4.8 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	105
Gambar 4.9 Full Model Setelah Dikalkulasikan 3	106
Gambar 4.10 Full Model Setelah Dikalkulasikan 4	107
Gambar 4.11 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	114

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	146
Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden	150
Lampiran 3 Output data Statistik Deskriptif.....	163
Lampiran 4 Output SmartPls Uji Validitas dan Reability.....	168
Lampiran 5 Output SmartPls Uji Hipotesis	174

ABSTRAK

IMTIHAN, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin) dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd. dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 135 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 105 orang. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan perhitungan ukuran sampel yang didasarkan atas kesalahan 5%. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS), dengan cara Menilai outer model atau measurement model dan Menilai inner model atau struktural model.

Hasil penelitian didapatkan. Hipotesis pertama: Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, Hipotesis kedua: Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, Hipotesis ketiga: Disiplin Kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, Hipotesis keempat: Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai T P-Value adalah 0,013 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, Hipotesis kelima: Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Z). hasil nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, Hipotesis keenam: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05, dan Hipotesis ketujuh; Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Disiplin Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat table di atas dengan nilai P-Value adalah 0,000 < 0,05. Dapat dilihat nilai R^2 untuk variabel

laten Kinerja Pegawai sebagai variabel mediasi sebesar 0,860, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi) sebesar 86% sedangkan sisanya sebesar 14% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R^2 untuk variabel laten Disiplin Kerja sebesar 0,768, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 76,8% sedangkan sisanya sebesar 23,2% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Saran bagi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang sudah berjalan baik sekarang ini terutama indikator yang masih rendah (nilai LF indikator 0,7), bagi Pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin agar dapat lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja yang sudah terlaksana saat ini, hal ini perlu diperbaiki dan dilakukan dalam upaya meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja beberapa Indikator yang masih rendah (nilai LF indikator 0,7) perlu dioptimalkan.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja

ABSTRACT

IMTIHAN, The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Work Discipline Its Impact on Employee Performance (Study at Musi Banyuasin District Health Office) under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Siswoyo Haryono, M.M., M.Pd. and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Sc.

The purpose of this study was to determine and prove the Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Work Discipline Its Impact on Employee Performance in the Musi Banyuasin District Health Office, both directly and indirectly The population in the study were all employees of the Musi Banyuasin District Health Office people, with a total sample of 105 people. Calculation of the number of samples using the Slovin formula with a sample size calculation based on a 5% error. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer model or measurement model and assessing the inner model or structural model.

The results of the study were obtained. The first hypothesis: Leadership Style (X₁) has a positive and significant effect on Work Discipline (Y). the results of the P-Value is 0,000 < 0.05, so it is concluded that there is a significant influence of Leadership Style on Work Discipline at the Musi Banyuasin District Health Office, Second Hypothesis: Organizational Culture (X₂) has a positive and significant effect on Work Discipline (Y). the result of the P-Value value is 0,000 < 0.05, so it is concluded that there is a significant influence of Organizational Culture on Work Discipline at the Musi Banyuasin District Health Office, Third Hypothesis: Work Discipline (Y) has a positive and significant effect on Employee Performance (Z). the result of the P-Value value is 0,000 < 0.05, so it can be concluded that there is a significant influence of Work Discipline on Employee Performance at the Musi Banyuasin District Health Office, the fourth Hypothesis: Leadership Style (X₁) has a positive and significant effect on Employee Performance (Z). the results of the T-P value were 0.013 < 0.05, so it was concluded that there was a significant influence of Leadership Style (X₁) on Employee Performance in Musi Banyuasin District Health Office, Hypothesis fifth: Organizational Culture (X₂) had a positive and significant effect on Employee Performance (Z). the result of the P-Value value is 0,000 < 0.05, so it can be concluded that there is a significant influence of Organizational Culture on Employee Performance in Musi Banyuasin District Health Office, Sixth Hypothesis: The Effect of Leadership Style on Employee Performance in Musi Banyuasin District Health Office has an indirect effect with Work Discipline as a mediating variable or an intermediate variable as evidenced by looking at the table above with a P-Value of 0,000 < 0.05, and the seventh Hypothesis; The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at the Musi Banyuasin District Health Office has an indirect effect on Work Discipline as a mediating variable or intermediate variable as evidenced by looking at the table above with a P-Value value of 0,000 < 0.05. It can be seen that the R² value for the Employee Performance latent variable as a mediating variable is 0.860, which means that the value identifies that the Employee Performance variation can be

explained by exogenous latent variables (Leadership Style and Organizational Culture) by 86% while the remaining 14% is explained by other variables and R^2 value for the Work Discipline latent variable is 0.768, which means that the value identifies that the Work Discipline variation can be explained by exogenous variables by 76.8% while the remaining 23.2% is explained by variables not found in the study.

Suggestions for employees of the Musi Banyuasin District Health Office, to further improve the performance that has been going well now, especially indicators that are still low (indicator LF value 0.7), for the Head of the Musi Banyuasin District Health Office in order to further enhance the leadership style, culture organization and work discipline that have been implemented at this time, this needs to be improved and carried out in an effort to improve leadership style, organizational culture and work discipline some indicators that are still low (LF value indicator 0.7) need to be optimized.

Keywords: Leadership style, organizational culture, work discipline and performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Pemerintah Kabupaten Musi banyuasin menerapkan otonomi daerah, ditandai dengan pembangunan yang dilakukan diberbagai kota dan desa, serta memiliki kewenangan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pemerintah juga lebih tegas melakukan pembangunan daerah berdasarkan prinsip keterbukaan dan melibatkan partisipasi masyarakat secara baik dan benar.

Pembangunan yang dilakukan secara berencana, menyeluruh, terarah, dan berkesinambungan sejalan dengan tujuan dari pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan suatu masyarakat yang lebih adil dan makmur berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 didalam wadah negara berkedaulatan rakyat dalam suasana

kehidupan bangsa yang aman dan tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka. Kesehatan sebagai hak asasi manusia termasuk dalam Undang-Undang dasar 1945. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dalam upaya mewujudkan amanat yang dimaksud diatas, dan memenuhi hak seluruh rakyat indonesia untuk memperoleh hasil yang memuaskan.

Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk masyarakat. Pencapai kinerja maksimal karyawan di Dinas Kesehatan tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Dukungan teori mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap peningkatan prestasi atau kerja, bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang sangat memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai gaya kepemimpinan Sutrisno (2009 : 228).

Penentuan tingkat gaya kepemimpinan yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan ternyata akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja pegawai. Menurut Dharma (2005 : 99) gaya kepemimpinan selalu

mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *Trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kepala Dinas Kesehatan terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan motivasi kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri karyawan.

Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja yaitu budaya organisasi, menurut Simamora (2004 : 26) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja. Budaya organisasi dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap budaya organisasi.

Bila membahas tentang budaya organisasi, sebenarnya adalah berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak yang dianggap mempengaruhi tingkah laku individu. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat pada anggotanya, jadi bukanlah budaya organisasi yang sebenarnya akan tetapi merupakan persepsi dan pengamatan pegawai terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu. Budaya organisasi ini dipengaruhi oleh persepsi pegawai tersebut dan bersifat subyektif sehingga struktur organisasi yang berbeda menimbulkan budaya organisasi yang berbeda pula. Ciri pegawai berinteraksi dengan dimensi-dimensi budaya organisasi

tertentu dan secara bersama memengaruhi kinerja mereka. Kebutuhan tujuan dan nilai-nilai pribadi harus konsisten atau setidaknya tidaknya dapat diselesaikan dengan lingkungan kerja yang ada.

Gaya Kepemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi Menon (2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur/menilai untuk menetapkan seorang/pegawai sukses atau gagal dalam melaksanakan

pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan (Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011). Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan system prestasi kerja dan system karier yang dititikberatkan pada system prestasi kerja, Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip : objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Belum terwujudnya optimalisasi Kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum memiliki gaya kepemimpinan yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, masih kurangnya pencapaian Budaya Organisasi yang dinamis pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin, masih lemahnya disiplin kerja yang ada pada instansi ini sehingga belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, masih kurangnya disiplin pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, serta evaluasi kinerja pegawai yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap pegawai belum berjalan secara intensif dan kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercemin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.

Tidak kalah pentingnya juga adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengelolaan SDM yang baik yang harus diupayakan

untuk menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada kepuasan pelanggan serta peningkatan loyalitas pelanggan. Disamping itu disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan Simamora,(2004:610).

Selanjutnya disiplin merupakan modal utama yang menentukan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik maka kinerjanya akan baik. Oleh karena itu diperlukan adanya pegawai yang berdedikasi dan berdisiplin tinggi dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Fungsi satu dengan fungsi yang lain tidak dapat dipisahkan, karena suatu kegiatan akan berjalan dengan baik apabila fungsi satu didukung oleh fungsi lain. Salah satu fungsi yang cocok untuk meningkatkan kedisiplinan adalah fungsi pengawasan.

Didalam upaya menetapkan suatu disiplin pegawai yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai selama dalam instansi atau organisasi. Hal ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai tolak ukur dalam keberhasilan kerja

maupun pencapaian tujuan pekerjaan. Penerapan disiplin kerja yang tepat dapat kita capai dengan mengandalkan profesionalisme kerja dengan sebuah motto “ *the right man on the right place*“, sehingga perlu *job description* yang jelas yang diberikan kepada pegawai.

Fenomena yang terjadi di Dinas Kesehatan mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu, masih adanya pegawai yang berkeliaran pada waktu jam kerja, meninggalkan tempat kerja hanya untuk menonton TV, mengobrol yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada saat jam kerja atau meninggalkan tempat kerja hanya untuk merokok. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Misalnya saja dilihat dari absensi selama bulan Oktober-Desember 2019, ada sekitar 196 kali kejadian karyawan izin, dan 259 orang tidak masuk dengan alasan sakit serta 113 kejadian karyawan cuti (Dinas Kesehatan, Januari 2020). Jumlah ketidakhadiran karena ijin atau sakit dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar, dan tentu bagi organisasi dengan basis pelayanan kesehatan fakta tersebut akan sangat menghambat kinerja. Berikut terlampir data dalam bentuk angka, dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Absensi PNS Dinas Kesehatan
Tahun 2019

Bulan	Cuti	Sakit	Izin	Jumlah PNS
Oktober	29	88	66	140
Rata-rata per hari	1	4	3	
November	36	84	63	136
Rata-rata per hari	2	4	3	
Desember	48	87	67	135
Rata-rata per hari	2	4	3	

Sumber : Dinas Kesehatan, Januari 2020

Instansi Pemerintah memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsisten terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai negeri yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin Sumatera Selatan diantaranya :

1. Banyak sorotan masyarakat terhadap profesionalisme aparatur negara, menandakan bahwa masyarakat belum puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparatur negara.

2. Gaya Kepemimpinan yang kurang mampu memberdayakan serta mendorong untuk berkinerja baik serta mengembangkan diri sehingga kurang puas dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu mendorong untuk lebih giat meningkatkan kinerjanya.
3. Proses komunikasi yang kurang lancar antara pegawai dengan pimpinan menyebabkan seringkali terjadi *miss communication* yang menghambat hasil kerja yang maksimal. Belum menerapkan budaya organisasi yang di anut seperti saling percaya, bertanggung jawab, kerjasama, berlaku jujur, disiplin, serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi sehingga hasil kerjanya belum maksimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Masih adanya keterlamabatan pengumpulan laporan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai.
4. Kinerja yang rendah disebabkan kurang baiknya proses komunikasi yang ada dalam organisasi baik itu komunikasi vertikal, komunikasi horizontal, maupun diagonal. Rendahnya kinerja disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memotivasi pegawai untuk lebih semangat mencapai hasil, demikian juga sebaliknya kepemimpinan yang kurang efektif disebabkan karena kurangnya kompetensi pimpinan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada.
5. Kedisiplinan dan keteraturan kerja aparatur masih rendah, terbukti masih banyak pejabat tingkat atas terlalu sibuk menghadiri rapat koordinasi diberbagai tempat, dan bekerja hingga malam, sementara banyak pegawai di bawah yang bekerja hanya berdasarkan perintah, sehingga sering menganggur bila tidak ada perintah atasan.

6. Peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja sudah dituangkan dalam prosedur-prosedur kerja yang lengkap namun belum dilaksanakan dengan baik, masih formalitas, dan jauh dari aktualisasi dalam bentuk perbuatan nyata.
7. Pemimpin masih menunjukkan sikap sebagai seorang “birokrat feodal” yang selalu menuntut bawahannya untuk setia dan loyal, menuruti segala perintah dan keinginannya, sehingga menumbuhkan karakter bawahan yang ABS (Asal Bapak Senang).
8. Tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai bekerja tidak tepat dan tidak cepat.
9. Penilaian kinerja individu dan unit instansi berdasarkan standar yang jelas, obyektif dan berorientasi pada pelayanan masyarakat belum diterapkan.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan penulis baik yang menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang teridentifikasi diatas, penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti pada **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MUSI BANYUASIN”**

D. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin?
5. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- e. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- f. Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.
- g. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variable intervening Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Musi Banyuasin.

2. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

- a. Secara akademisi dapat digunakan untuk pengembangan teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan wacana dan referensi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan kajian dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya mengenai Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Bagi Dinas Kesehatan, sebagai masukan bagi dinas kesehatan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan disiplin kerja pegawai melalui Gaya Kepemimpinan yang dilakukan terutama pada Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja.
- d. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja
 - 2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
 - 3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Musi banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arimbawa, IKM. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud)*, Bali, Indonesia. Hal 1693-1710.
- Ahadiyah, Munika Lailatul, 2009. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. *Tesis*. Universitas Islam Negeri Malang.
- Atmosoeparto, Kisdarto. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Bass, Bernard M and Avolio, Bruce J, 1993, "Transformational Leadership And Organizational Culture," *Public Administration Quarterly*, 17:1, 112-121.
- BPKP, 2000, *Pengukuran Kinerja, Suatu Tinjauan pada Instansi Pemerintah*, Jakarta: Tim Study Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Brahmasari Ida Ayu, 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok penerbitan Pers Jawa pos, *Disertai* Universitas Airlangga Surabaya.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Darwito, 2008. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Thesis Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang*. [Online]. Tersedia: <http://eprints.undip.ac.id/16933/1/DARWITO.pdf>.
- Dessler, Garry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Buku I dan 2, Jakarta: PT Indeks.

- Doloksaribu, Enrico T.N., 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi PT Pro Car International Finance. *Tesis*. Institut Pertanian Bogor.
- Heriyanti, Dewita. 2007. Analisis pengaruh budaya organisasi, Kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variable Intervening (studi PT. PLN (persero) APJ Semarang). *Tesis*. Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro. Dipublikasikan.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta
- Djokosantoso, Moeljono, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Djokosantoso, Moeljono. 2006. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Cetakan Kelima, Edisi Revisi. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dubrin, Andrew J. 2005. *Leadership (Terjemahan)*. Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.
- Gibson, James John M, Ivancevich and James H, Donnelly, Jr, 2000, *Organizations*, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc..
- Gross, J.J & Thompson, R.A. (2007). *Emotion Regulation Conceptual. Handbook of Emotion Regulation*, Edited. New York: By James J. Gross. Guilfords Publication.
- Gozali, Saydam. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hackman, J.R. and Wageman, R., 2005, "A Theory of team coaching", *Academy of Management Review*, Vol. 30 No. 2, pp. 269-287.
- Nawawi, H. Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haryono, Siswoyo, 2017, *Buku 3 in 1 Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*, Jakarta: PT. Luxima Metro Media.

- Haryono, Siswoyo, 2010, *Intisari Teori Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Haryono, Siswoyo, 2007, *Panduan Keberhasilan Menulis Tesis*, Palembang: MM-UTP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Heriyanti, Dewita, 2007. Analisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel interverning (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). *Tesis*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
- Irwan Syaputra, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Tesis*. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2004. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Abnormal Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Abnormal Rajawali Pers.
- Koesmono, H. Teman 2005 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *jurnal manajemen & kewirausahaan*, VOL. 7, NO. 2, September 2005: 171-188.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur RI Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara

- Kreitner, Robert; dan Kinicki, Angelo, 2005, "*Perilaku Organisasi*", Buku 1, Edisi Kelima, Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat, 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi (disertai Contoh Praktis Riset Media Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran)*, Edisi ke-4, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Leiden, 2001. "*Human Resource Management*", Me Graw-Hill.Inc.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku kedua. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis dan Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kelima, Yogyakarta.
- Menon, Maria E, 2002, "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", *The International Journal of Educational Management*, 16 February, 91- 97.
- Molenaar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Form With Outstanding Consideration Safety*, *Professional Safety* pp. 18-27
- Muhajir, Ilyas, 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang) *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. Volume XIII, No. 3, Desember 2014, halaman 334 – 349.
- Mulyadi, Dedi. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*. Vol.09 No.4 Juli 2012. hal 944-954.
- M Wahyuddin, A dan Djumino, 2006. Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri *Jurnal BENEFIT*
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nimran, Umar, 2004. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Ketiga, Surabaya: CV. Citra Media,.
- Nurjanah, 2008, Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Osborne, David dan Plastrik, Peter, 2000. *Memangkas Birokrasi: Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, Jakarta: PPM.
- Oktavianus, Doni. 2013. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal Emba*. Vol.1 No.4 Desember 2013. Hal 151-159.
- Pebriani, Hani Datiah, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai. *Tesis*, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, *Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai Negara Sipil*.
- Pratiwi, Annysa, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Stabat Kabupaten Langkat. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara
- Pribadi, Muhammad Luhung dan Herlena, Benny, 2016. Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi Pt Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psychathic, Jurnal Ilmiah Psikologi* Desember 2016, Vol. 3, No. 2, Hal: 225 – 234.
- Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian*.

- Rismawati. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2003, “*Perilaku Organisasi*”, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, Stephen P, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Edisi kesepuluh, Jakarta: PT Indeks.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rumondor, dkk. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA 255*. Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal.254-264.
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, San Francisco: Jossey –Bass Publishers.
- Sedarmayanti.2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supiyanto, Yudi. 2011. Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja karyawan pada PT Industri Kemasan Semen Gresik. *Jurnal Prospektus*, Tahun IX Nomor 2.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.
- Sofa, F. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Surabaya: Airlangga University Press.
- Sukmalana, Soelaiman, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi kedua, Jakarta: PT Intermedia Personalia Utama.
- Sulbahri Madjir, Kamsrin Sa'i, 2013. *Pedoman Penulisan tesis*, Palembang: Penerbit Unsri.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suhana, 2007, "Relationship Analysis of Leadership Style, HRM Practices, Organizational Culture, Commitment and Performance (Study in People Crediting Bank (BPR) in Central Java)," *Usahawan No. 10, TH XXXVI*, Oktober 2007, h. 47- 53.
- Supartha, Wayan Gede. 2008. *Budaya Organisasi*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sutrisno, Edi 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suyantiningasih, Tri dan Mikial, Msy, 2019. *Pedoman Penulisan Tesis*. Palembang: Unsri Press.
- Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin. 2002. *Organizational behavior solutions for management*. New York: McGraw Hill.
- Thoha, Miftah. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thomson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasidan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tintami, Lila. Pradhanawati, Ari dan Susanto N, Hari, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2012*, Hal. 1-8 [Http://Ejournals1.Undip.Ac.Id/Index.Php/](http://Ejournals1.Undip.Ac.Id/Index.Php/)
- Trahan, Wanda A., Steiner, Dirk D, 1998 Factor Affecting Supervisors Use Of Disciplinary Action Following poor Performance. *Journal Of Organizational Behaviour* Vol 15. 129-139.
- Umala, Muhajir, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. *e Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 10, Oktober 2017 hlm 147-154.
- Utama ,Donny Prakasa, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. *Tesis* Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Administrasi Kekhususan Administrasi Dan Kebijakan Publik Universitas Indonesia.
- Vanjery MD, Dicky Ari, 2016. Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri. *Tesis*. Program Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

- West, M. A. 2000. *Mengembangkan kreativitas dalam organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Winardi, J., 2007. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada..
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wutun, R.P. 2004. Sistem Nilai dan Praktik-Praktik Organisasi Perusahaan "X", dalam Munandar, A.S, Sjahbandani, Bertina & Wutun (Eds), *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*, Jakarta: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Indonesia
- Yukl, Gary. 2001. *Leadership in Organizations*, Fifth Edition, Printice-Hall, Inc, Englewood, New Jersey, Alih Bahasa : Budi Supriyanto, 2009, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Jakarta: Penerbit Indeks.
- Yukl, Gary, 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi kelima, Jakarta: Penerbit Indeks.