

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA
(KPPN) PALEMBANG**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh

NAMA : RIZKI PRATIWI

NPM : 204441028

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2022

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PALEMBANG

Nama : RIZKI PRATIWI
NPM : 204441028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Palembang, Maret 2022
Pembimbing I

Palembang, Maret 2022
Pembimbing II

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

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

Mengetahui :

Palembang, Maret 2022
Dekan FE

Palembang, Maret 2022
Kaprosdi MM UTP



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

Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA KARYAWAN KANTOR KEPELAYANAN
PERBENDHARAAN NEGARA (KPPN) PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : RIZKI PRATIWI
NPM : 204441028
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Msy. Mikial, S.E, M. Si, Ak. CA

.....

.....

Angota Penguji :

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

7/3/22
.....

.....

2. Dr. Ir. Nasir, MP

7 Maret 2022
.....

.....

Palembang, Maret 2022
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Msy. Mikial, S.E, M. Si, Ak. CA

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RIZKI PRATIWI

NPM : 204441028

Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis ini yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya saya sendiri.
2. Apabila ada bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, saya tulis sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian 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.

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

Palembang, Maret 2022

Yang menyatakan,



Rizki Pratiwi
RIZKI PRATIWI

*"Pendidikan merupakan persengkapan paling baik untuk
hari tua." (Aristoteles)*

Karya tulis ini kupersembahkan kepada yang kucintai dan kubanggakan :

- Universitas Tridianti Palembang
- Nusa dan Bangsa Indonesia

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN
KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PALEMBANG**

Rizki Pratiwi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang. Penelitian dilakukan terhadap 33 responden dari populasi 33 karyawan. Analisis data penelitian menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Model analisis menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan komposisi Sub-struktur : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen atau eksogen dan Komitmen Organisasi sebagai variabel dependen atau endogen. Struktur terdiri dari : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sebagai variabel eksogen, Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening, dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen atau endogen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y) di KPPN Palembang, (2) Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (3) Komitmen Organisasi (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Z) di KPPN Palembang, (4) Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang, (5) Disiplin Kerja (X2) berpengaruh tidak langsung Kinerja Karyawan (Z) melalui Komitmen Organisasi di KPPN Palembang. Dari hasil analisis pengaruh langsung, maupun tidak langsung dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih baik dibandingkan dengan pengaruh secara langsung.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK DISCIPLINE ON
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND THEIR IMPACT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA
(KPPN) PALEMBANG**

Rizki Pratiwi

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style and work discipline on organizational commitment and its impact on employee performance at the Palembang State Treasury Service Office (KPPN). The study was conducted on 33 respondents from a population of 33 employees. Analysis of research data using descriptive and inferential statistical methods. The analysis model uses the Structural Equation Model (SEM) with the composition of Sub-structures: Leadership Style and Work Discipline as independent or exogenous variables and Organizational Commitment as dependent or endogenous variables. The structure consists of: Leadership Style and Work Discipline as an exogenous variable, Organizational Commitment as an intervening variable, and Employee Performance as a dependent or endogenous variable. The results show that (1) Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) affect Organizational Commitment (Y) at KPPN Palembang, (2) Leadership Style (X1) and Work Discipline (X2) affect Employee Performance (Z) at KPPN Palembang, (3) Organizational Commitment (Y) has an effect on Employee Performance (Z) at KPPN Palembang, (4) Leadership Style (X1) has an indirect effect on Employee Performance (Z) through Organizational Commitment at KPPN Palembang, (5) Discipline Work (X2) has an indirect effect on Employee Performance (Z) through Organizational Commitment at KPPN Palembang. From the results of the analysis of direct and indirect effects, it can be concluded that the indirect effect is better than the direct effect.

Keyword : Leadership Style, Work Discipline, Organizational Commitment,
and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah yang Mahakasih, karena berkat rahmat-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelas Magister Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi serta dampaknya pada kinerja karyawan KPPN Palembang. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja karyawan KPPN Palembang di masa depan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA.
4. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA sebagai pembimbing I, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si sebagai Pembimbing II
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar program pascasarjana studi magister manajemen
6. Bapak Gustani (Kepala Kantor) dan karyawan KPPN Palembang.
7. Kedua orang tuaku tercinta Ayahanda H. Amancik Marzuki, S.E., MM dan Ibunda Hj. Tuti Trisni

Semoga semua pihak yang memberikan bantuan kepada penulis senantiasa mendapatkan Barokah dan segala yang diperoleh penulis mendapat Ridho-Nya dari Allah SWT amin.

Palembang, Februari 2022

Rizki Pratiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	19
1.3 Pembatasan Masalah.....	19
1.4 Perumusan Masalah	20
1.5 Tujuan Penelitian.....	21
1.6 Kegunaan Penelitian	21

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. KAJIAN PUSTAKA	23
1. Kepemimpinan	23

2. Disiplin Kerja	31
3. Komitmen Organisasi	36
4. Kinerja Karyawan.....	38
B. Hasil penelitian Yang Relevan.....	43
C. Kerangka Berfikir.....	52
D. Hipotesis Penelitian.....	56

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
B. Desain Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel	60
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	62
E. Variabel dan Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	65
F. Teknik Analisis Data.....	73
G. Hipotesis Statistika	84

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis	86
1. Deskriptif Data Demografis Responden	86
a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
b. Responden Berdasarkan Jenis Usia	88
c. Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	89
2. Analisis Statistik Deskriptif	90
3. Analisis Statistik Inferensial	98

B. Pembahasan Hasil	112
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
A. Kesimpulan	120
B. Implikasi	121
C. Saran	122
DAFTAR PUSTAKA	124
LAMPIRAN	133
RIWAYAT HIDUP	146

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Statistik Pegawai Berdasarkan Usia	4
Tabel 1.2 Statistik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	4
Tabel 1.3 Statistik Pegawai Berdasarkan Kepangkatan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	44
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	58
Tabel 3.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Kepangkatan.....	60
Tabel 3.3 Definisi Operasional Gaya Kepemimpinan	67
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Gaya Kepemimpinan	67
Table 3.5 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Disiplin Kerja.....	69
Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Komitmen Organisasi.....	71
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Untuk Mengukur Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 3.8 Jenis SEM dan Contoh Software yang Sesuai	74
Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden	87
Tabel 4.2 Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden	90
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Gaya Kepemimpinan (X1)	91
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X2).....	93
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi (Y).....	95
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Z).....	96
Tabel 4.7 Loading Factor Final.....	102
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	104
Tabel 4.9 R-Square	106

Tabel 4.10 Path Coefficients	107
Tabel 4.11 Data Indirect Effect	111

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1.1	Perbandingan Capaian Nilai Kerja Organisasi	8
Gambar 1.2	Rincian Target Kinerja KPPN Palembang Tahun 2021	9
Gambar 1.3	Laporan Bulanan Kehadiran Karyawan	13
Gambar 3.1	Hubungan Struktural antara X1, X2, dan Y terhadap Z	83
Gambar 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Gambar 4.2	Responden Berdasarkan Usia	88
Gambar 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan	89
Gambar 4.4	Full Model Estimasi I	99
Gambar 4.5	Full Model Estimasi II	100
Gambar 4.6	Full Model Estimasi Final	101
Gambar 4.7	Full Model Bootstrapping	108

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat salah satunya di wilayah Palembang, sehingga persaingan diantara para dinas daerah lainnya juga semakin ketat. Masing-masing perusahaan saling membenahi perusahaannya dalam berbagai aspek. Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat memenuhi operasional perusahaan seefektif mungkin agar tetap bertahan dari para pesaing. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat dibutuhkan dalam organisasi maupun perusahaan. Dalam mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dan menanggapi era globalisasi serta kemajuan dalam persaingan bisnis saat ini semakin ketat, setiap perusahaan harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif. (Fahmi dan Emil, 2018: 104)

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat besar peranannya, baik organisasi yang menganut sistem pelayanan yang non profit maupun profit. Sebab tanpa sumber daya manusia maka apapun bentuk peralatan teknologi dan secanggih apapun yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak akan dapat difungsikan secara optimal. Disamping itu, jika asset ini terabaikan bukan tidak mungkin akan mengganggu aktivitas organisasi secara keseluruhan. Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas sangat dibutuhkan untuk mendukung produktivitas dan aktivitas agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sempurna. Oleh karena itu,

diperlukan pengembangan pegawai agar mutu dan kemampuan sumber daya manusia yang telah mampu bersaing dan dapat mengikuti perkembangan zaman, terlebih pada era globalisasi, dimana ilmu pengetahuan dan teknologi di berbagai bidang berkembang dengan sangat pesat. (Adisetiawan, 2014:1).

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan, khususnya organisasi maupun perusahaan. Sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. (Jamaludin, 2017:162).

Mengingat pentingnya peranan sumberdaya manusia ini dalam suatu organisasi tentunya sumber daya manusia tersebut perlu untuk dikelola sedemikian rupa, dan hal ini merupakan bagian penting dari pekerjaan manajemen organisasi yang bersangkutan. Proses manajemen sumber daya manusia pada akhirnya harus diukur dari segi seberapa efektif para manajer mengelola sumber daya manusia

yang dimiliki. Dalam konteks ini, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tercermin dari produktivitas atau kinerja yang disumbangkan oleh pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja dari para pegawai merupakan diantara isu-isu pokok yang senantiasa dihadapi oleh manajemen organisasi. Karena itu, diantara tugas-tugas para manajer yang sangat penting adalah menggerakkan para pegawai guna memberi kontribusi bagi keberhasilan organisasi. (Adisetiawan, 2017:5)

KPPN merupakan singkatan dari Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara yang mempunyai tugas dan wewenang dalam mengeluarkan uang kas Negara. KPPN mengotorisasi permintaan pencairan dana dari bendahara instansi atau kantor pemerintahan di daerah terutama dalam hal pencairan dana anggaran negara, melaksanakan perbendaharaan negara dengan menggunakan aplikasi SPAN (Sistem Perbendaharaan dan Anggaran Negara), Penerbitan SP2D yang diminta dari instansi - instansi pemerintahan di daerah.








Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi sehingga harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Selain itu pegawai dituntut memiliki kompetensi teknis yang memadai, berintegritas, profesional, dan memiliki etika dalam bekerja.

Suatu organisasi akan dapat menjalankan fungsinya dengan efektif dan efisien apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya. Karyawan merupakan kunci pokok keberhasilan dalam penyediaan

pelayanan. Segala bentuk output pelayanan baik yang berupa barang atau jasa sangatlah ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu suatu organisasi penyedia pelayanan harus dapat mengelola SDM dengan baik dan benar. (<https://kppngarut.com/index.php/sumber-daya-manusia>).





Berikut ini adalah komposisi sumber daya manusia KPPN Palembang Berdasarkan usia, golongan dan jenis kelamin.

Tabel 1.1
Statistik Pegawai Berdasarkan Usia

USIA		JUMLAH
Usia 20 s.d 29 (tahun)	 : 2  : 2	4 orang
Usia 30 s.d 39 (tahun)	 : 8  : 1	9 orang
Usia 40 s.d 49 (tahun)	 : 5	5 orang
Usia 50 s.d 59 (tahun)	 : 8  : 7	15 orang
Jumlah		33 orang

Sumber : Data SDM KPPN Palembang

Table 1.2
Statistik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		JUMLAH
 Laki-Laki		23 orang
 Perempuan		10 orang
Jumlah		33orang

Sumber : Data SDM KPPN Palembang

Tabel 1.3
 Statistik Pegawai Berdasarkan Kepangkatan

Pangkat	Golongan	Jumlah
Pengatur muda	II/a	2 orang
Pengatur	II/c	1 orang
Pengatur tingkat I	II/d	8 orang
Penata muda	III/a	6 orang
Penata muda tingkat I	III/b	4 orang
Penata	III/c	4 orang
Penata tingkat I	III/d	8 orang
Jumlah		33 orang

Sumber : Data SDM KPPN Palembang

Tugas KPPN Palembang harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang bisa memanfaatkan dan mengkombinasikan SDM dengan strategi perusahaan yang ada. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, salah satu indikator baik buruknya suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan bisa mengelola dengan baik Sumber Daya Manusia. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan karena di tangan merekalah tujuan sebuah perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Peran karyawan sangatlah penting, karyawan bisa berperan sebagai perencana, pelaksana

dan pegendali, mereka sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kompetensi dan kapasitas para pegawai telah memenuhi standar profesionalitas dan melalui proses rekrutmen pegawai yang sangat ketat. Beberapa kegiatan internal yang telah dilakukan untuk semakin meningkatkan kualitas para karyawan antara lain:

1. Morning briefing, dilaksanakan setiap pagi sebelum jam layanan dibuka dan bertujuan untuk menyampaikan update informasi terkait pelaksanaan tugas serta memelihara keharmonisan dan mengkoordinasi pelaksanaan pekerjaan.
2. Gugus Kendali Mutu (GKM), yang diselenggarakan setiap minggu sekali untuk menyamakan persepsi dan pemahaman seluruh pegawai terhadap ketentuan atau aturan baru yang terkait dengan pelaksanaan tugas.
3. Sharing knowledge, berupa transfer knowlegde dari pegawai yang telah melaksanakan diklat atau bimbingan teknis kepada para pegawai.
4. Pelatihan Service Excellent bekerja sama dengan bank mitra kerja sebagai narasumber, pelatihan ini diikuti oleh seluruh pegawai khususnya petugas front office dan customer service serta petugas keamanan (satpam) yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM terutama dalam memberikan pelayanan kepada mitra kerja.
5. Pemilihan Pegawai Teladan, kegiatan ini dilakukan setiap semester sebagai sarana untuk memotivasi para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja.

6. Kegiatan Olahraga, untuk menjaga kesehatan, kebugaran tubuh dan keakraban pegawai diselenggarakan berbagai kegiatan olahraga setiap jumat pagi, seperti senam pagi, jalan santai dan futsal.

Pada tahun 2020 KPPN Palembang akan selalu berusaha untuk meningkatkan realisasi capaian kinerja terutama untuk indikator kinerja utama yang realisasi belum tercapai secara optimal ditahun 2020. Untuk mencapai realisasi kinerja yang akan datang, kendala yang mungkin timbul diantisipasi dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatkan jumlah pelatihan SDM yang tersedia baik secara online maupun kegiatan sosialisasi.
2. Meningkatkan mutu kegiatan sosialisasi dan bimtek untuk satker di wilayah pelayanan KPPN Palembang.
3. Meningkatkan ketersediaan sarana IT yang lebih maju, terlebih di masa pandemi covid-19 ini, agar pelayanan kepada stakeholder tetap berjalan optimal.
4. Melakukan penyegaran tugas melalui mutasi antar seksi secara teratur untuk mengatasi kejenuhan dalam melaksanakan tugas.

Pengukuran capaian kinerja KPPN Palembang tahun 2020 dilakukan dengan cara membandingkan antara target (rencana) dan realisasi indikator kinerja utama pada setiap perspektif. Dari hasil pengukuran kinerja tersebut, diperoleh data bahwa capaian nilai kinerja KPPN Palembang untuk tahun 2020 adalah sebesar

108,15%. Perbandingan capaian pada nilai kerja organisasi dari tahun 2016 s.d 2020 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Perbandingan Capaian Nilai Kerja Organisasi



Sumber: KPPN Palembang

Jika dibandingkan selama lima tahun terakhir, capaian NKO KPPN Palembang dari tahun ke tahun mengalami peningkatan dan penurunan. Capaian NKO KPPN Palembang mengalami penurunan di tahun 2019 namun kembali ditingkatkan di tahun 2020. Untuk mencapai target kinerja tersebut, KPPN Palembang terus memperbaiki kinerja agar terus dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Gambar 1.2
Rincian Target Kinerja KPPN Palembang
Tahun 2021

Kode SS/IRU	Indikator Kinerja Utama	Target
I Pengelolaan perbendaharaan yang akuntabel		
1a-N	Nilai kualitas IK Kasus BUN KPPN	94
II Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif, dan efisien		
2a-N	Indeks kepuasan satter terhadap layanan KPPN	4,64 (skala 5)
III Perumusan regulasi dan otorisasi yang kredibel		
3a-N	Persentase penyelesaian SPJD secara tepat waktu	99,40%
IV Komunikasi, edukasi, dan standarisasi yang berkesinambungan		
4a-N	Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi	87,5
4b-N	Persentase tingkat implementasi standarisasi kompetensi pejabat perbendaharaan	30%
4c-CP	Persentase tingkat implementasi Aplikasi SAKTI	100%
V Pengelolaan has yang optimal		
5a-CP	Persentase optimal perencanaan has KPPN	82%
5b-N	Indeks efektivitas pengelolaan pengeluaran has	3,15 (skala 4)
VI Pelaksanaan anggaran yang efektif dan efisien		
6a-CP	Nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L	89
6b-CP	Nilai kinerja pengalangan Dana Transfer ke Daerah dan Dana Desa	90
6c-N	Tingkat partisipasi pelaporan data capaian output satter	89
VII Akuntansi dan penerapan keuangan negara yang akuntabel, transparan dan tepat waktu		
7a-CP	Persentase rekonsiliasi tingkat UAKPA secara tepat waktu dan andal	96,91%
7b-N	Persentase LPI Bendahara yang andal dan tepat waktu	98%
VIII Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi		
8a-N	Nilai kualitas pengelolaan kinerja berbasis <i>Strategy Focused Organization</i>	84
8b-N	Nilai hasil evaluasi pelaksanaan tugas kepatuhan internal	83
8c-N	Nilai rata-rata <i>hard competency</i> pegawai	78
IX Pengelolaan keuangan dan BMN yang efisien, efektif dan akuntabel		
9a-CP	Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN	95,50%
9b-N	Nilai kualitas IK tingkat UAKPA dan UAKPB	82
9c-N	Tingkat kualitas pengelolaan BMN	100%
X Sistem informasi dan teknologi yang andal		
10a-N	Persentase penyelesaian implementasi Rencana Sistem Manajemen Keamanan Informasi	80%

Sumber: KPPN Palembang

Rincian target kinerja KPPN Palembang Tahun 2021 yaitu:

1. Pengelolaan perbendaharaan yang akuntabel

2. Birokrasi dan layanan publik yang agile, efektif dan efisien
3. Perumusan regulasi dan otorisasi yang kredibel
4. Komunikasi, edukasi dan standardisasi yang berkesinambungan
5. Pengelolaan kas yang optimal
6. Pelaksanaan anggaran yang efektif dan efisien
7. Akuntansi dan pelaporan keuangan negara yang akuntabel, transparan dan tepat waktu
8. Organisasi dan SDM yang optimal dan berkinerja tinggi
9. Pengelolaan keuangan dan BMN yang efisien, efektif dan akuntabel
10. Sistem informasi dan teknologi yang andal

Pencapaian target indikator kinerja utama tahun 2021 yaitu:

1. Persentase nilai kerja pelaksanaan anggaran K/L, tidak tercapai realisasi sebesar 87 dari target 89
2. Nilai LK Kuasa BUN KPPN, tercapai realisasi sebesar 98,3 dari target 94.
3. Presentase akurasi perencanaan kas KPPN, tercapai realisasi sebesar 94,45 dari target 80
4. Indeks kepuasan satker terhadap layanan KPPN, tidak tercapai realisasi sebesar 4,00 dari target 4,55
5. Indeks efektivitas pengelolaan pengeluaran kas, tercapai realisasi sebesar 3,87 dari target 3

6. Persentase penyelesaian SP2D secara tepat waktu, tidak tercapai realisasi sebesar 99,00 dari target 99,40
7. Indeks efektivitas edukasi dan komunikasi, tercapai realisasi sebesar 92,32 dari target 87.

Tabel diatas menyatakan ada beberapa target indikator kinerja karyawan yang tidak tercapai, misalnya penyelesaian SP2D secara tepat waktu yang berisi bahwa tidak tercapai realisasi sebesar 99,00 dari target 99,40 merupakan indikator kinerja karyawan dalam bentuk ketepatan waktu (pekerjaan yang harus diselesaikan).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang adalah instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan. KPPN berperan sebagai Kuasa Bendahara Umum Negara (BUN) di daerah tentu membuat tugas dan fungsi KPPN Palembang sendiri menjadi sangat strategis.

Karyawan yang handal sangat diperlukan dalam instansi. Sehubungan dengan hal tersebut perlu diperhatikan kinerja karyawan KPPN Palembang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena penilaian terhadap kinerja karyawan tersebut, berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas KPPN Palembang. Pelayanan dengan kinerja karyawan yang tidak memuaskan dari KPPN Palembang dapat merugikan nama baik KPPN Palembang sebagai unit kerja, atau secara nasional kelemahan satu KPPN dapat berpengaruh kepada KPPN

secara menyeluruh, karena masalah pelayanan kepada masyarakat dengan kinerja karyawan yang optimal menjadi tanggung jawab bersama karyawan KPPN.

Kinerja karyawan KPPN Palembang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya, semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan yang merupakan kinerja karyawan secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang telah ditentukan. Misalnya, karyawan dapat menyelesaikan SPM/SP2D dengan jadwal yang telah ditentukan.

Kutipan wawancara peneliti dengan karyawan KPPN Palembang yaitu: Pak Gustani merupakan pimpinan atau kepala kantor KPPN Palembang dengan golongan IV B. Pak Gustani merupakan sosok kepemimpinan yang sering mendengarkan usulan dari karyawan atau bawahan yang bisa juga disebut dengan gaya kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif sangat efisien digunakan karena mengikut sertakan bawah-bawahan dalam pengambilan keputusan, terjadi pertukaran ide antara bawahan dan pimpinan setiap kali hendak mengambil keputusan maupun saat memecahkan masalah. Pemimpin yang memiliki gaya partisipatif pada dasarnya bukanlah pemimpin yang suka duduk diam dan kemudian memberikan banyak perintah, tetapi juga turut berpartisipasi.

Kepemimpinan KPPN mempunyai sifat gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis ini, kerja sama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis, bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat berkeja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Misalnya

memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat dari karyawan pada saat mengadakan rapat sehingga karyawan dapat termotivasi karena pendapatnya dihargai, mempunyai hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan bisa dikatakan sifat ramah atau sopan. Gaya kepemimpinan demokratis akan menuai masalah besar jika muncul banyak pendapat namun tidak ada cara yang jelas untuk mencapai keputusan akhir yang adil.

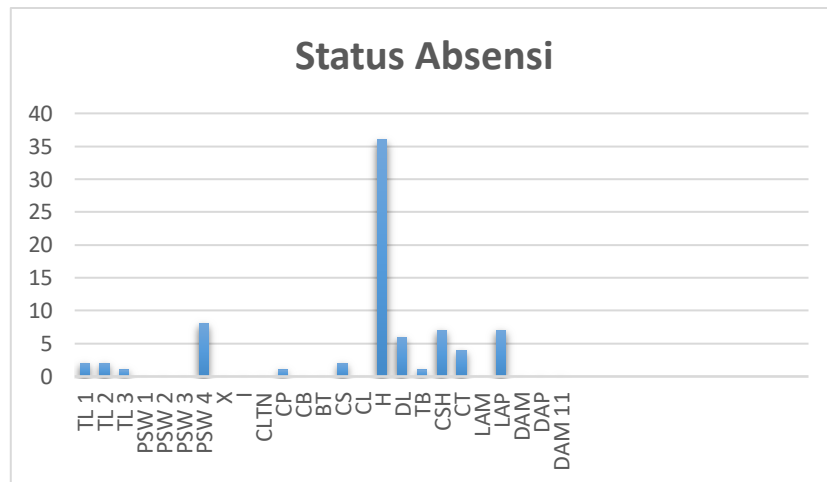
Kepemimpinan KPPN juga bersifat delegatif misalnya membuat karyawan merasa nyaman pada saat berkumpul atau mengadakan suatu rapat, memimpin grup atau individu dengan motivasi yang sangat tinggi. Meskipun banyak yang beranggapan bahwa pemimpin dengan gaya delegatif ini lebih banyak diam dan tidak melakukan apa-apa, namun nyatanya mereka selalu berusaha agar bisa mengarahkan bawahannya agar mampu berbagi tanggung jawab maupun pengetahuan, dan mengaplikasikannya dalam setiap tingkatan yang ada dalam organisasi yang dipimpinnya.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Palembang dalam menegakkan dan melaksanakan kedisiplinan bagi para karyawan yaitu dengan menetapkan peraturan tentang kedisiplinan. Tingkat kedisiplinan pada KPPN Palembang sebenarnya sudah baik. Namun hal itu belum sepenuhnya optimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja seperti tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan dan masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya menjalankan tata tertib.

Gambar 1.3
Laporan Bulanan Kehadiran Karyawan

Kementerian Keuangan Republik Indonesia
Direktorat Jenderal Perbendaharaan

Kantor : KPPN Palembang
Periode Tanggal : 1 Agustus 2021 s.d 31 Agustus 2021
Jumlah Hari Kerja : 20 Hari Kerja
Jumlah Hari Libur : 11 Hari Libur
Jumlah Pegawai : 36 Orang



Sumber: KPPN Palembang

Keterangan:

- TL = Terlambat
- PSW = Pulang Sebelum Waktunya
- X = Alpha / Tanpa Keterangan
- I = Izin
- CLTN = Cuti Luar Tanggungan
- CP = Cuti Alasan Penting
- CB = Cuti Bersyarat
- BT = Bebas Tugas
- CS = Cuti Sakit
- CL = Cuti Melahirkan
- H = Hadir
- DL = Dinas Luar
- TB = Tugas Belajar
- CSH = Cuti Setengah Hari

CT = Cuti Tahunan
LAM = Lupa Absen Masuk
LAP = Lupa Absen Pulang
DAM = Dispensasi Absen Masuk Karena Lembu Malam
DAP = DIspensasi Absen Pulang Karena Ditugaskan
DAM 11 = Dispensasi Absen Masuk Karena Ditugaskan

Laporan pada bulan Agustus tahun 2021 berjumlah 37 pegawai, tetapi ada satu pegawai tidak hadir dikarenakan cuti sakit dari bulan Februari. Laporan kehadiran pada bulan Agustus tahun 2021 yaitu berjumlah 36 karyawan. Kehadiran karyawan menyatakan bahwa masih adanya pegawai yang masuk kerja yang terlambat dan pulang sebelum waktunya serta tidak berada di kantor pada jam kerja dan adanya kesalahan yang terdapat dalam menjalankan tugas. Contohnya pada pukul 07.00 pagi merupakan batas akhir absensi karyawan, karyawan KPPN Palembang melakukan absensi yang telah dibuat oleh instansi KPPN Palembang. Akan tetapi, karyawan KPPN masih ada yang datang terlambat. Sehingga, karyawan akan mendapat sanksi yang telah ditetapkan oleh peraturan KPPN misalnya karyawan datang terlambat maka gajinya akan dipotong atau dikurangi, dan laporan kehadiran bulan Agustus pada TL1 (terlambat) ada beberapa karyawan yang datang terlambat

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki komitmen tinggi. Komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan serta loyalitas seseorang terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapaitujuan

organisasi, berpikiran positif dan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini terjadi karena individu dalam organisasi merasa ikut memiliki organisasinya. Sedangkan komitmen organisasi yang rendah menyebabkan individu tersebut hanya mementingkan dirinya sendiri atau kelompoknya sehingga pada akhirnya kinerja individu tersebut akan rendah pada organisasinya.

KPPN Palembang merupakan perusahaan yang melayani masyarakat khususnya kota Palembang dan perusahaan yang menggantungkan seluruh proses kerjanya pada pekerja karyawan mereka, sebab dari hasil tenaga pekerja pihak KPPN bisa melakukan pengolahan data seperti SP2D. Untuk itu pihak perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya untuk mencapai komitmen organisasi yang baik dari karyawan. Pihak perusahaan harus mengupayakan untuk memberikan perlakuan yang baik kepada karyawan. Selain dari memenuhi kebutuhan dan keinginan karyawan yang dianggap mampu untuk meningkatkan komitmen, perusahaan juga harus memperhatikan persoalan lain yang dapat menimbulkan munculnya fenomena mengenai berkurang atau menurunnya komitmen organisasi karyawan pemanen atau lapangan.

Komitmen organisasi pada KPPN sangat tinggi karena adanya fasilitas yang sudah lengkap dan pekerja pun lebih ringan. Dalam organisasi pelayanan perbendaharaan negara merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan masyarakat, maka karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai melayani mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu

dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap instansi tempat dia bekerja. Semua karyawan dan pejabat berkomitmen dalam melakukan perubahan dengan membangun zona integritas menuju wilayah birokrasi bersih dan melayani melalui 6 area perubahan yaitu manajemen perubahan yang bertujuan untuk mengubah secara sistematis dan konsisten mekanisme kerja, pola pikir serta budaya kerja individu. Penataan tata laksana yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem serta proses prosedur kerja yang jelas dan terukur. Penataan sistem manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme SDM melalui perencanaan kebutuhan karyawan sesuai kebutuhan organisasi. Penegakan aturan disiplin dan kode etik serta kode perilaku karyawan dan sistem informasi pegawai. Karyawan KPPN mempunyai perasaan cinta pada organisasinya sehingga karyawan ingin tetap tinggal di KPPN akan tetapi karena batas usia, mereka tidak bisa tinggal atau bekerja di KPPN dikarenakan pensiun yang berdasarkan aturan yang telah dibuat oleh KPPN Palembang maka dari itu, karyawan KPPN Palembang berusaha untuk menghabiskan sisa karirnya dan karyawan mempunyai komitmen aktif untuk perusahaannya karena keterlibatan dengan tugas-tugas yang telah berikan sesuai jabatan, karyawan KPPN juga bersedia untuk membantu karyawan melakukan pekerjaan yang tanggung jawabnya, hal ini disebut dengan komitmen afektif. Takut kehilangan pekerjaan dalam instansi disebut komitmen berkelanjutan. Setiap karyawan mempunyai rasa kewajiban aturan yang telah diberlakukan merupakan komitmen normative. Contohnya kantor KPPN telah mengeluarkan biaya banyak untuk biaya pelatihan

dan pendidikan bagi karyawan, pimpinan banyak menghabiskan waktunya untuk mengawasi dan melatih karyawan sehingga akan timbul perasaan bagi karyawan untuk wajib membalas budi terhadap karyawan. Oleh karena itu karyawan menganggap tidak etis untuk meninggalkan perusahaan setelah apa yang telah perusahaan berikan kepada mereka.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* yang mempengaruhi variabel independen. Berikut paparan:

Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang diteliti oleh Ani Khuryatul Abadiyah (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Randy Aldora, Listiana dan Sefnedi (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang diteliti oleh Balqis Shafira Hasan (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi Ridwan dan Dwinta Rahma Dini menunjukkan bahwa disiplin kerja terdapat berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Millenia Lunnardi dan Joyce Angelique Turangan (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Restu Adi Nugroho dan Sdarwati (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyan. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke dan Merinda Pandowo (2017) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Arifin Zaini (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Mouren Bawelle dan Jentje Sepang (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kristanty Nadapdap (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Hendrawan Qonit Mekta (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka, berdasarkan latar belakang masalah diatas. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PALEMBANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas identifikasi masalah kinerja KPPN Palembang adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya gaya kepemimpinan kurang tepat
2. Kurangnya kedisiplinan karyawan karena tidak ada kesadaran individu
3. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tujuan organisasi
4. Kinerja karyawan belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan
5. Kebijakan kompetensi belum diterapkan secara efektif

1.3 Pembatasan Masalah

Mengingat adanya keterbatasan baik waktu, kemampuan serta lainnya yang ada pada penulis juga agar penulis lebih terfokus, maka penulisan hanya dibatasi pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan kantor pelayanan perbendaharaan negara (kppn) Palembang. Penelitian ini hanya bersifat studi kasus, sehingga temuan dalam penelitian ini belum merupakan kesimpulan umum.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan batasan masalah tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di KPPN Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di KPPN Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di KPPN Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KPPN Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di KPPN Palembang?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di KPPN Palembang?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi di KPPN Palembang?

1.5 Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi KPPN Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi KPPN Palembang.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan KPPN Palembang
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Palembang

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KPPN Palembang
6. Pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi KPPN Palembang
7. Pengaruh tidak Langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi KPPN Palembang

1.6 Kegunaan Penelitian

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

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan KPPN Palembang.
2. Dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan antara teori dan penerapannya di lapangan dan dapat memberikan manfaat dalam hal komitmen organisasi dan kinerja karyawan di KPPN Palembang.
3. Secara teoritis :
 - 1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan.

Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut. Sebagai salah satu input atau masukan bagi KPPN Palembang.

Daftar Pustaka

- Abadiyah, Ani Khuryatul. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Universitas Alkhairaat Palu." *Jurnal Ekonomi Trend* Vol 8 No 2: 48.
<https://jurnaltrend.com/index.php/trend/article/view/198>.
- Abdillah, Fahmi Kamal dan Emil Zahara. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 104.
<file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/1684-Article%20Text-4597-1-10-20190705.pdf>.
- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Banjarmasin: Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Adiftiya, Jajang. 2014. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser." *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* Volume 2 Nomor 4: 843.
<https://adoc.pub/pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-karyawan-pada-.html>.
- Adisetiawan, R. 2014. "Performance Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* Vol 14 No 3: 1-10.
<file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/253-803-1-PB.pdf>.

- Adisetiawan, R. 2017. "Simultan Jangka Panjang Antara Fluktuasi Indeks Harga Saham, Tingkat Inflasi, Suku Bunga, dan Kurs IDR/USD Terhadap Return Saham Reksadana di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 5-17.
- Afandi, Pandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: Cv Athra Samudra.
- Bernhard tewal, Adolfina, Merinda H, dan Hendra N Tawas. 2017. *Perilaku Organisasi*. Manado: Cv Patra Media Grafindo.
- Burhanudin, Mohammad Zainul dan Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur* Vol 8 No 2: 204. file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/425-1400-1-PB.pdf.
- Busro, Muhammad. 2017. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Chaniago, Aspizain. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Christina Tri Setyorini, Siti, dan Yurisyati. 2012. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT)." *Media Riset Akuntansi* Vol 2 No 1: 41. file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/46-150-2-PB.pdf.

- Daryanto, Bintoro dan. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Malang: Gava Media.
- Dihan, M. Aditya Putra Pratama dan Fareshti Nurdiana. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* Vol 8 No 2: 132. doi:<http://dx.doi.org/10.18196/bti.82087>.
- Garut, KPPN. n.d. <https://kppngarut.com/index.php/sumber-daya-manusia/>.
- Ghozali, Imam. 2019. *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan .* Semarang: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan PLS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gita Dea, Ocky Sundari, dan Johnson Dongoran. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga." *International Journal of Social Science and Business* Volume 4 Number 1: 153. file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/24072-41877-1-PB.pdf.
- Hadiwijaya, Hendra. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Usaha Pengembangan dan Lingkungan PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja." *JURNAL Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)* Vol 5 No 1: 54. https://mpra.ub.uni-muenchen.de/81483/1/MPRA_paper_81483.pdf.

- Hapiz, Djaja Sampoerna dan Istiana Nurul. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Area Bekasi." *Jurnal Administrasi dan Manajemen* Vol 8 No 2: 513.
file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/205-421-1-SM.pdf.
- Harjoyo, Desilia Purnama Dewi dan. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: Unpam Press.
- Hartono, Umi Farida dan Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press.
- Haryono, Siswoyo. 2015. *Intisari Teori Kepemimpinan*. bekasi: Pt Intermedia Personalia Utama.
- Haryono, Siswoyo. 2016. *Metode SEM Amos Lisrel PLS*. Jakarta: Pt Intermedia Personalia Utama.
- Hasan, Balqis Shafira. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* (2020-12-05) Vol 9 No 6: 15.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3063/3079>.
- Hidayanti, Diah Ayu Lestari dan Alfiyani Nur. 2017. "Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan Dan Corporate Social Responsibility Terhadap Agresivitas Pajak Pada Perusahaan Manufaktur Yang terdaftar Di Bursa Efek Indonesia." *Accounting Global Journal* Vol 1 No 1: 290.
file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/3336-10564-1-PB.pdf.
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Pt Raja Grafindo Persada.

- Husein, Ananda Sabil. 2015. "Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0." *Universitas Brawijaya* 19.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Padang: Media Nusa Creative.
- Indra, Joharis Lubis dan Jaya. 2019. *Komitmen Membangun Pendidikan*. Medan: Cv Widya Puspita.
- Indrasari, Al Fadjar Ansori dan Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kediri: Indomedia Pustaka.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Intan Maizah Ela Yani, Myrna Sofia dan Nurhasanah. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang." *Jurnal Bahtera Inovasi* (2019-09-24) (Vol 2 No 1 (2018) : Jurnal Bahtera Inovasi): 70.
<https://ojs.umrah.ac.id/index.php/bahterainovasi/article/view/1508/1283>.
- Jamaludin, Agus. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Kaho Indah Citra Garment Jakarta." *Journal Of Applied Business and Economics* Vol 3 No 3: 162.
<file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/1767-4500-1-SM.pdf>.
- Kurniawan, Sofyan Yamin dan Heri. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PLS Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

- Lawu, Agtovia Frimayasa dan Suparman Hi. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Frisan Flag." *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* Vol 9 No 1: 46.
file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/485-1662-2-PB-1.pdf.
- Madyarti, Gusti Meika. 2021. "Peran Pemimpin Dalam Memotivasi dan Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Magister Manajemen Pendidikan* Volume 1 Nomor 1: 295.
file:///C:/Users/USER/AppData/Local/Temp/4728-11332-1-SM.pdf.
- Maliki, Furtasan Ali Yusuf dan Budi Ilham. 2021. *Perilaku Organisasi*. Serang: Universitas Bina Bangsa.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari." *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol 3 No 1: 8. <https://media.neliti.com/media/publications/197023-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-terhadap-ki.pdf>.
- Nadiatul Khoiroh, Pantun Bukit dan R. Adisetiawan. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Batang Hari." *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 203. doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v4i1.89>.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nisak Ruwah Ibnatur Husnul, Eka, Prima Sadewa, Ajimat, Listiya Ike Purnomo. 2020. *Statistik Deskriptif*. Tangerang Selatan: Unpam Press.

- Palembang, KPPN. n.d. *kemenkue.go.id*.
<http://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palembang/id/profil/sdm.html>.
- Parera, Agoes. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Primadi, Jeli Nata Liyas dan Reza. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat." *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan* Vol 2 No 1: 24. doi:<http://dx.doi.org/10.15548/al-masraf.v2i1.88>.
- Restu Adi Nugroho, Sri Hartono dan Sudarwati. 2016. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari." *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol 23 No 2: 201. <https://media.neliti.com/media/publications/76155-ID-pengaruh-komitmen-organisasi-motivasi-be.pdf>.
- Riani, Nurlaely M. dan Asri Laksmi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* Volume 18 No 1: 17. doi:<https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>.
- Riza Marroska, Habbiburahman dan M. Oktavianur. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Mesuji." *Jurnal Visionist* Volume 8 Nomor 1: 53. doi:<http://dx.doi.org/10.36448/jmv.v8i1.1689>.
- Samsu. 2017. *Metode Penelitian*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA).

- Santoso, Arief Budi. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang." *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi* Volume 1 No 2: 269. doi:<https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>.
- Sarkadi, Komarudi dan. 2011. *Evaluasi Pembelajaran*. Jakarta: Laboratorium Sosial Politik Press.
- Siagian, Guntur Bayu Saputro dan Hotlan. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja di Head Office Pt Marifood." *Agora* Vol 5 No 3: 7. <https://media.neliti.com/media/publications/135024-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kine.pdf>.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sodik, Sandu Siyoto dan M Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Kediri: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Widagdo, Dian Narulita Tristina dan Suwignyo. 2019. *Kepemimpinan dan Kinerja*. Jember: Wade.
- Yuesti, Anak Agung Putu Agung dan Anik. 2019. *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif dan Kualitatif*. Denpasar: Cv Noah Aletheia.
- Zahra, Nina. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan Pada Sektor Perbankan." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol 8 No 1: 158. doi:<http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v8i1.1406>.
- Zaini, Arifin. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Miniso Internasional Compani Palembang." *Jurnal Desiminasi Teknologi* Volume 9 Nomor 1: 78. doi:<http://dx.doi.org/10.52333%2Fdestek.v9i1.702>.