

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL
BABEL CABANG PENDOPO PALI**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : MAYHARDI

NPM : 214641015

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

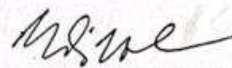
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG PENDOPO PALI

Nama : MAYHARDI
NPM : 214641015
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali

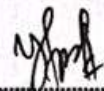
Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal 27/03/2023 Pembimbing I


:
(Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S)
NIDN : 0203086401

Tanggal 27/03/2023 Pembimbing II


:
(Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si)
NIDN : 0226028303

Mengetahui :



Tanggal 27/03/2023

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 27/03/2023



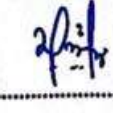
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG PENDOPO PALI

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti

Nama : MAYHARDI
NPM : 214641015
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Menyetujui :

Ketua Penguji :	Tanggal	Tanda Tangan
Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S NIDN : 0203086401	27/03/2023	
Anggota Penguji :		
1. Dr. Yolanda Veybhita, S.E, M.Si NIDN : 0226028303	27/03/2023	
2. Dr. Sari Sakarina, SE.,MM NIDN : 0214038501	27/03/23	

Mengetahui :

Palembang, 27/03/ 2023
Dekan FEB

Dr. Misy Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Palembang, 27/03/2023
Kaprosdi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MAYHARDI
NPM : 214641015
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti
Judul Tesis : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI BANK SUMSEL BABEL CABANG PENDOPO PALI

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

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

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

Palembang, 28 Maret 2023
Yang Menyatakan



Mayhardi

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali. Dalam penulisan Tesis ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan analisis jalur dan menggunakan aplikasi statistik Smart PLS 3.0. dengan sampel berjumlah 60 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, dengan dengan persamaan $Y = 0,440X_1 + 0,525X_2 + \varepsilon_1$, dan persamaan $Z = 0,560X_1 + 0,756X_2 + 0,313Y + \varepsilon_2$, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,440) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,353 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,525) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $4,810 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,560) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $10,629 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,756) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $12,430 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, ditunjukkan dari nilai *Original Sample* sebesar (0,313) dengan nilai *T-Statistic* sebesar $3,616 \geq 1,96$, nilai *P-Value* adalah $0,000 \leq 0,05$.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study basically aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on work discipline and its impact on employee performance at Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch. In writing this thesis the writer uses primary data collection techniques, which are obtained by distributing questionnaires. This study uses path analysis and uses the Smart PLS 3.0 statistical application. with a sample of 60 respondents

The results of the study show that there is an influence of leadership style and organizational culture on work discipline and their impact on employee performance at Bank Sumsel Babel Pendopo Pali branch, with the equation $Y = 0.440X_1 + 0.525X_2 + \varepsilon_1$, and the equation $Z = 0.560X_1 + 0.756X_2 + 0.313 Y + \varepsilon_2$, there is an influence of Leadership Style on Employee Work Discipline of Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch, shown from the Original Sample value of (0.440) with a T-Statistics value of $4.353 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0, 05$, there is an influence of Organizational Culture on Work Discipline of Bank Sumsel Babel Employees of Pendopo Pali Branch, shown from the Original Sample value of (0.525) with a T-Statistics value of $4.810 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Leadership Style on the Employee Performance of Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch, shown from the Original Sample value of (0.560) with a T-Statistic value of $10.629 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Organizational Culture on the Performance of Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch, shown from the Original Sample value of (0.756) with a T-Statistic value of $12.430 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$, there is an influence of Work Discipline on the Employee Performance of the Bank Sumsel Babel Pendopo Pali Branch, shown from the Original Sample value of (0.313) with a T-Statistic value of $3.616 \geq 1.96$, the P-Value is $0.000 \leq 0.05$.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia –Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali. Hasil penelitian ini dapat di harapkan dapat berguna bagi peningkatan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Ibu. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
4. Direktur Program Pasca Sarjana MM-UTP, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E, M.Si
5. Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E, M.M
6. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M,Si selaku pembimbing pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian dan dukungan beliau untuk menyelesaikan tesis ini
7. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E, M.Si, selaku pembimbing kedua yang terus memberikan dorongan, nasehat, bimbingan, diskusi, mengoreksi serta masih menyempatkan waktu disela kesibukan untuk menerima dan berdiskusi kepada penulis
8. Kepada Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang telah memberikan kesempatan saya untuk dapat melakukan penelitian di perusahaannya
9. Seluruh keluarga terutama Bapak, Ibu yang telah memberikan motivasi saya harus selalu semangat dalam menyelesaikan perkuliahan ini
10. Kepada teman-teman rekan Mahasiswa MM Angkatan 46 yang selalu kompak selama masa perkuliahan

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini.

Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti tersebut mohon dapat di koreksi oleh pembaca.

Palembang, Februari 2023

Mayhardi

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS ..	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	13
A. Latar Belakang	13
B. Identifikasi Masalah	22
C. Batasan Masalah.....	23
D. Rumusan Masalah	24
E. Tujuan Penelitian	24
F. Manfaat Penelitian	25
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	Error! Bookmark not defined.
A. Tinjauan Pustaka	Error! Bookmark not defined.
1. Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
2. Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
3. Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4. Gaya Kepemimpinan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Yang Relevan	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Berfikir.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Populasi, Sampel, dan Sampling.....	Error! Bookmark not defined.
C. Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
E. Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.

F. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
G. Pengujian Hipotesis.....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
defined.	
A. Hasil Analisis	Error! Bookmark not defined.
B. Pembahasan Hasil	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
defined.	
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Implikasi Kebijakan.....	Error! Bookmark not defined.
C. Saran.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	26

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun 2019-2021	16
Tabel 1. 2 Tingkat Kehadiran Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun 2019 – 2021	18
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Kategori Jawaban	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Kategori Jawaban Responden Variabel Kinerja .	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Kategori Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.

Tabel 4. 7 Kategori Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Kategori Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Outer Loadings 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Outer Loadings 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Average Variance Extracted (AVE) ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 13 Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 15 Nilai R-Square (R^2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 16 F – Square (f^2)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 17 Path Coefficients	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 18 Data Indirect Effect	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3. 1 Diagram Jalur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 3 Responden berdasarkan Pendidikan ..	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 4 Full Model Setelah Dikalkulasikan 1	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 5 Full Model Setelah Dikalkulasikan 2	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4. 6 Hasil uji T-Statistik Antar Variabel ..	Error! Bookmark not defined.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengendalikan, mengatur dan mengarahkan orang secara efektif, maka dari itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan dalam mengendalikannya. Menurut Qomariah, (2020), dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia organisasi tersebut . Kinerja merupakan hal yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan gaya kepemimpinan, Budaya organisasi serta Disiplin Kerja

Definisi Kinerja menurut Astiti & Yeni, (2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah tingkat

atau keberhasilan seseorang yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan yang dilakukan untuk meningkatkan

Definisi Disiplin Kerja menurut Faroman Syarif, (2022) adalah serangkaian perilaku seseorang yang menunjukkan sikap yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan dalam mengemban tugas dan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan

Definisi Gaya Kepemimpinan menurut Dewi & Harjoyo, (2019) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, maka pelaksanaan kepemimpinannya cenderung menumbuhkan kepercayaan partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasive.

Definisi Budaya Organisasi menurut Setyadi, (2021) adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Bank Sumsel Babel adalah salah satu bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung didirikan pada tanggal 6 November 1957 dengan nama PT Bank Pembangunan Sumatera Selatan dan terjadi perubahan nama pada tahun 2009, “Bank Sumsel” menjadi Bank Sumsel Babel. Lalu PT. Bank Sumsel Babel Kantor Pusat Jakabaring mulai beroperasi pada triwulan pertama tahun 2012 yang beralamat di Jl. Gubernur H. Ahmad Bastari, No. 07

Kelurahan Silaberanti, Kecamatan Seberang Ulu I, Jakabaring, Palembang, Sumatera Selatan. Bank Sumsel Babel memiliki banyak cabang di beberapa daerah salah satunya yaitu Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang beralamat di jalan Letnan Sumanto Kebun Sayur Kelurahan Talang Ubi Timur Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Masalah kinerja Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja di definisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai performance yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja pegawai (pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun fenomena yang menyangkut kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang masih rendah terlihat dari data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang peneliti ambil sebagai data sampling dari Tahun 2018-2020, seperti digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1
Data SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali
Tahun 2019-2021

No.	Unsur yang Dinilai	Nilai Rata-Rata Pegawai Pegawai		
		2019	2020	2021
1	Orientasi Pelayanan	82%	81%	79%
2	Integritas	83%	82%	78%
3	Komitmen	80%	81,%	91%
4	Disiplin	81%	79%	78%
5	Budaya Organisasi	84%	82%	79%
6	Gaya Kepemimpinan	82%	80%	82%
Nilai Rata-Rata		82,00%	80,83%	81,17

Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, 2022

Dari Tabel di atas SKP (Sasaran Kerja Pegawai) tersebut, terlihat bahwa secara garis besar prosentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuatif. Dimana pada tahun 2019 nilai rata-rata sasaran kerja pegawai sebesar 82,00%, mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi sebesar 20,83%. Akan tetapi pada tahun 2021 mengalami peningkatan kembali menjadi sebesar 81,17%. Hal ini menunjukkan bahwa selama tiga tahun berturut – turut terjadi masalah dalam Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali terkait dengan kinerja pegawai, fenomena SKP diatas menunjukan masih rendahnya kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali karena masih dibawah standar sasaran kerja pegawai yang ditentukan yaitu 95%.

Fakta dilapangan bahwa kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali masih terbilang rendah hal ini terlihat dari belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan, Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan serta Kurangnya ketelitian pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali dalam menyelesaikan pekerjaannya

Fenomena lainya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja menurut pendapat Singodimedjo, (2017) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. disiplin kerja Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali masih tergolong rendah hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti kewajiban untuk apel pagi dan terlambat untuk absen pagi. Jika untuk absen sore dilakukan melalui finger print dan biasanya juga sama halnya dengan absen pagi, absen sore juga ada saja pegawai yang tidak melakukan absen sore.

Fakta dilapangan bahwa disiplin kerja Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali masih terbilang rendah hal ini terlihat dari tingkat absensi rendah serta masih ditemukannya beberapa pegawai sering melanggar peraturan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali masih belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan agar menjadi lebih baik lagi dikarenakan kedisiplinan bisa dijadikan tolak ukur untuk pegawai dalam mendapatkan prestasi kerja yang tinggi. Fenomena disiplin kerja juga bisa dilihat dari absensi pegawai Berikut peneliti sajikan data absensi pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali dalam 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 2
Tingkat Kehadiran Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali Tahun
2019 – 2021

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir				Jumlah Absensi
				A	I	S	C	
1	2019	287	72	65	86	36	8	195
2	2020	287	70	0	260	105	20	385
3	2021	287	60	0	156	56	28	240

Sumber : Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dari tingkat kehadiran pegawai pada kantor Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali, dari data 3 tahun terakhir rata-rata tingkat kehadiran menunjukkan fluktuasi. Dimana tingkat kehadiran pegawai paling rendah terjadi pada tahun 2019 yaitu berjumlah 195, sedangkan pada tahun 2020 menjadi tingkat kehadiran yang mengalami kenaikan paling tinggi dimana jumlah absensinya berjumlah 385 ini terjadi karna banyaknya pegawai yang izin dan sakit, kemudian pada tahun 2021 jumlah absensi berjumlah 240 dalam satu tahun penuh.

Selain itu permasalahan fakta lainnya lainnya yang terjadi di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja pegawai dalam hal kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan hal penting didalam suatu instansi terutama di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali. Pencapai kinerja maksimal pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja merupakan diantaranya.

Fenomena absensi pegawai diatas menunjukan bahwa masih rendahnya disiplin kerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali

Gaya Kepemimpinan menurut Veithzal, (2015) adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Fenomena yang terjadi mengenai Gaya kepemimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali hal ini terlihat dari pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal, pimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan. Serta berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan terindikasi tidak puas dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

Fakta dilapangan bahwa Gaya kepemimpinan di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang dilakukan oleh pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan disiplin kerja kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai. lemahnya kerjasama antara pimpinan dengan bawahan dan juga antara pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga menimbulkan suasana kerja yang *individualisme*. Hal tersebut dilihat dari sifat karakter para pegawai yang saling acuh dan saling bersaing secara tidak sehat. Tidak terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan nyaman, kadang kala sering terjadinya konflik antar pegawai. Peran

pimpinan seolah-olah tidak terlihat dalam membentuk suasana kerjasama antar pegawai yang baik. Pimpinan lebih disibukkan dengan urusan pribadinya tidak mementingkan bawahan. Kepemimpinan otoriter merujuk kepada tingkat pengendalian yang tinggi tanpa kebebasan dan partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan Gaya kepemimpinan yang dialami para pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali diantaranya adalah peran pimpinan yang terkesan otoriter. Sebagai akibat dari gaya kepemimpinan yang otoriter ini, para perawat sering merasa jengkel, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa.

Selain dari faktor gaya kepemimpinan, faktor lain adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi menurut penadapat Wirawan, (2015) adalah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem - problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berinternalisasi dengan lingkungan internal.

Fenomena Budaya organisasi yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali ini terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat atau nasabah yang kurang optimal serta budaya organisasi kurang dipahami oleh kebanyakan pegawai. Fakta dilapangan bahwa Budaya organisasi di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali terlihat dari antara satu pegawai dengan pegawai lain kurang adanya komunikasi yang baik di dalam hubungan kerja, beberapa pegawai mempunyai hubungan yang kurang baik dengan atasannya,

kurangnya kesadaran emosional di dalam diri pegawai, dan Kejenuhan pegawai dalam bekerja.

Research gap dalam penelitian ini yaitu masih diketahui adanya inkonsistensi dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brahmasari & Suprayetno, (2017) dalam jurnalnya yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat terjadi karena belum optimalnya kerja seorang karyawan yang dibatasi oleh adanya kebijakan dari atasan. Hukmah, (2020) dalam jurnalnya juga menemukan hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil yang berbeda dikemukakan oleh Valianto, (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Novika, (2019) dalam jurnalnya dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai, juga menemukan hasil Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian yang memiliki hasil berbeda ini maka perlu dilakukan penelitian ulang untuk menguji kembali serta

mengembangkan variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat suatu judul penelitian guna menemukan kebenaran dari sebab akibat dari permasalahan tersebut dan untuk meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah pada Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali sebagai berikut:

1. Masih Rendahnya Kinerja Pegawai, hal ini dibuktikan dengan Pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, Pegawai yang sering mendapatkan teguran dan peringatan dari atasannya dan masih adanya kesalahan kerja yang dilakukan Pegawai dalam bekerja
2. Kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali yang masih rendah terlihat dari data SKP (Sasaran Kerja Pegawai), dimana prosentase sasaran kerja pegawai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 mengalami fluktuatif dan terjadi penurunan kinerja selama 3 tahun terakhir
3. Disiplin kerja Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali masih tergolong rendah hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mengikuti kewajiban

untuk apel pagi dan terlambat untuk absen pagi, masih banyaknya pegawai yang datang terlambat, dan pegawai pulang awal waktu

4. Masih belum optimalnya Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali terlihat dari pemimpin kurang memberikan disiplin kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai
5. Pimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan.
6. Pimpinan lebih disibukkan dengan urusan pribadinya tidak mementingkan bawahan.
7. Budaya organisasi yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali belum optimal hal ini terindikasi bahwa kurangnya dorongan untuk memiliki inisiatif, selain itu kurang disiplin kerja pegawai dalam melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelayanan kepada masyarakat atau nasabah yang kurang optimal serta budaya organisasi kurang dipahami oleh kebanyakan pegawai

C. Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti, baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar fokus penelitian ini lebih mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi tersebut di atas, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti, pada **Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

D. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
2. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
3. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

E. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.

F. Manfaat Penelitian

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

- 1) Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan tesis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan implikasinya terhadap kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali.
- 2) Manfaat praktis bagi Pimpinan Bank Sumsel Babel Cabang Pendopo Pali sebagai bahan masukan tentang pentingnya pemimpinan dalam melaksanakan fungsinya. Bagi Pegawai, sebagai bahan masukan kepada para Pegawai bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sangat diperlukan sehingga Pegawai mampu mengemas, mengelola, dan melaksanakan tugas dengan baik dan tercipta kinerja Pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga, P. (2014). Psikologi kerja. Rineka cipta.
- Anif Farida. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Peran Mediasi Employee Engagement. *Jurnal Senmea*. Vol. 6, No. 1
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Asmiarsih, T. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Brebes Fakultas Ilmu Sosial Universitas Semarang.
- Astiti, A. W. S. G., & Yeni, N. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan Dan Aplikasi*. Cv. Noah Aletheia.
- Bass, B. M. (2017). Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist*, 52, 130–139.
- Bernardin, & Russel. (2016). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 2(1), 124–135. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181>
- Colquitt, J. (2016). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Darmawan, D. (2018). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Unpam Press (Issue 1).
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2014). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Faroman Syarief. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi, 4.
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky (2015), *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0*, Edisi ke-3, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamid, Rahmad Solling dan Anwar, Suhardi M (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia
- Harlie, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Manajemen*, 10, 4.
- Haryono, S. (2017). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Badan Penerbit PT. Intermedia Personalia Utama, 450.
- Haryono, Siswoyo (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hukmah, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh.
- Irawan, R., & Handayani. (2018). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 1–7. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2537>
- Kadarman. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Koesmono, H. T. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Ekspor di Jawa Timur” (Vol. 7, Issue 2).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2019). *Organizational Behaviour (Eight Edit)*. McGraw-Hill/Irwin.
- Kurniawan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1), 33–48. file:///C:/Users/Vani/AppData/Local/Temp/5882-13026-1-PB.pdf

- Kusdi. (2014). *Budaya Organisasi*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Metcalf. (2015). The Transformational Leadership Questioner. *MCB Leadership and Organizational Journal*.
- Mulyadi, & Rivai. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Munandar, A. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI press.
- Novika, P. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(2 Juni), 183–191.
- Prasetyo, L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. *Jurnal NeoBisnis*, 2(2).
- Prawira Jaya Kadek Yudi, & Adnyani, D. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2702–2721.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).
- Riani, A. L. (2017). *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu.
- Robbins, P. S. (2018). *Organizational Behavior 13th Edition*. Pearson Education Inc.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Sagita, & Susilo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada Pt Astra Internasional, Tbk-Toyota Jurnal <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2354>
- Sarwono J. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS - SEM)*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

- Setyadi, D. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Penelitian Ilmiah. 1–332.
- Singodimedjo, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia”. SMMAS.
- Singodimedjo. (2017). Menejemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sondang, S. (2018). Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi.Gunung Agung.
- Sudarijati, ., & Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. Jurnal Visionida, 4(1), 23. <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1309>
- Sudarmanto. (2019). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Thoha, M. (2017). Perilaku Organisasi, Raya Grafindo Persada.
- Torang, D. S. (2018). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi. PT. Prenhallindo.
- Umala, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tojo Una-Una. E Jurnal Katalogis, 5(10), 147–154.
- Valianto, Y. D. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 4, 2.
- Veithzal, R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan”. Rajawali Pres.
- Waldman, D. E., & Jensen, E. J. (2015). industrial Organization: Theory and Practice.Boston: Person Education.
- Wibowo. (2016). Budaya Organisasi. PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.
- Wukir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Kantor, Cetakan I. Multi Presindo.

Yohan Naftali, (2019). Modul Pelatihan Smart PLS. Ver : 2019.01.02