

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA PADA KINERJA
PEGAWAI KANTOR SAMSAT PALEMBANG III**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Siske Waty A. Malik
NPM : 234941035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

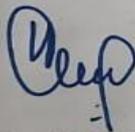
JUDUL

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR
SAMSAT PALEMBANG III**

Nama : Siske Waty A. Malik
NPM : 234941035
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

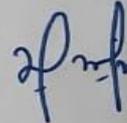
Menyetujui:

Palembang, 14 / 03 / 2024
Pembimbing I,



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

Palembang, 14 / 03 / 2024
Pembimbing II,



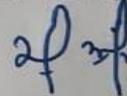
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.

Mengetahui:

Palembang, 14 / 03 / 2024
Dekan FE UTP,



Palembang, 14 / 03 / 2024
Kaprosdi MM UTP,



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR
SAMSAT PALEMBANG III

Dipertahankan Di Depan Komisaris Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

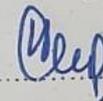
Nama : Siske Wary A. Malik
NPM : 234941035
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

Ketua Penguji : Tanggal Tanda Tangan

Dr. Msy. Miktial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

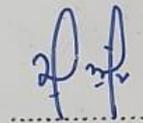
14/03/24



Anggota Penguji :

Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M
NIDN : 0214038501

14/03/24



Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN : 01101172

14/3/24



Mengetahui:

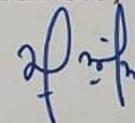
Palembang,
Dekan FEB,

2024

Palembang, 14/03/2024
Kapodi MM UTP,



Dr. Msy. Miktial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN. 0205026401



Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M.
NIDN : 0214038501

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Batasan Penelitian	11
1.4 Perumusan Masalah.....	11
1.5 Tujuan Penelitian	12
1.6 Kegunaan Hasil Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1 Kajian Pustaka.....	15
2.1.1 Kinerja.....	15
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	15
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.1.3 Pengertian Penilaian Kinerja	20
2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	21
2.1.2 Kepuasan Kerja.....	23
2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	23
2.1.2.2 Manfaat Kepuasan kerja.....	23

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja	24
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	25
2.1.3 Budaya Kerja	26
2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	27
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja	27
2.1.3.3 Tujuan Dan Manfaat Budaya Kerja	30
2.1.3.4 Tujuan Budaya Kerja	31
2.1.3.5 Manfaat Budaya Kerja	32
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja	34
2.1.4 Kepemimpinan.....	35
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan	35
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	36
2.1.4.3 Fungsi Kepemimpinan	38
2.1.4.4 Ciri Kepemimpinan.....	39
2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan	40
2.2 Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	43
2.3 Kerangka Berpikir	47
2.3.1 Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja	47
2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja	48
2.3.3 Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja	49
2.3.4 Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja	50
2.3.5 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja	50
2.4 Hipotesis Penelitian.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.1.1 Tempat Penelitian.....	53
3.1.2 Waktu Penelitian	53
3.2 Desain Penelitian	53
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	54
3.3.1 Populasi.....	54

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling	54
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	56
3.4.1 Sumber Data	56
3.5 Teknik Pengumpulan Data	57
3.6 Instrumen Penelitian	58
3.7 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	59
3.8 Teknik Analisis Data	66
3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	67
3.8.2 Analisis Inferensial	68
3.8.3 Analisa Outer Model	71
3.8.4 Analisa Model Struktural (Inner Model)	72
3.8.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	73
3.9 Pengujian Hipotesis.....	76
3.9.1 Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung) : Path Coefficients (Koefisien Jalur)	76

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif	78
4.1.1 Deskripsi Data Demografi Responden	78
4.1.1.1 Jenis Kelamin	78
4.1.1.2 Usia	79
4.1.1.3 Pendidikan	80
4.1.1.4 Lama Bekerja.....	80
4.1.2 Deskriptif Data Jawaban Responden.....	81
4.1.3 Analisis Inferensial.....	83
4.1.3.1 Pengukuran Model Variabel / <i>Outer Model</i>	83
4.1.3.2 Pengukuran Struktur / <i>Inner Model</i>	89
4.1.4 Analisis nilai <i>R-Square</i>	90
4.1.5 Analisis <i>f-Square</i> (Prediktor Variabel Laten)	91
4.1.6. Analisis Persamaan Jalur	91
4.1.7 Uji Hipotesis	93

4.1.8 Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	96
4.2 Pembahasan Hasil penelitian	97
4.2.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Pada Kantor Samsat Palembang III.....	97
4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Samsat Palembang III.	98
4.2.3 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III.....	99
4.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III.....	100
4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III.....	102

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	104
5.2 Implikasi	105
5.3 Saran	106

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III baik secara langsung Maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III yang berjumlah 123 Pegawai, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan simple random sampling. Perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 55 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai R² untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,970, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kepemimpinan sebesar 97,00% sedangkan sisanya sebesar 3% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R² untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,983 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja, kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 98,30% sedangkan sisanya sebesar 1,70% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata kunci : Budaya Kerja dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi Pemerintahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selalu berusaha memberikan upaya maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuannya Instansi pemerintahan perlu terus memperhatikan sumber daya manusia. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. SDM yang handal dan berkualitas akan menjadi salah satu kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2019) ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan komunitas. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya (Utami et al., 2023)

Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas

maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018)

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu Instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. Menurut (Simanjuntak, 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diterapkan (Saputra et al., 2020)

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berpengaruh positif terhadap

pekerjaannya dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja pegawai rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dan lain-lain tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap organisasi (Gofur, 2018) Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para karyawan (Andriany, 2019). Menurut (Carsono, 2021) Kepuasan Kerja pegawai adalah perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Budaya kerja juga merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi atau instansi. Membangun budaya berarti meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Semakin kuat budaya kerja semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan aparatur sipil negara. Karena pada hakikatnya budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi meningkat dan menurunnya keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Menurut Triguno dalam (Ruliyansa, 2018) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

(Kaesang et al., 2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku. Menurut (Suparyadi, 2015) budaya kerja yaitu cara beripikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan

Kepemimpina merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Kepemimpinan mengalami pergeseran dari waktu ke waktu dan bersifat kontekstual yang dilatarbelakangi oleh perkembangan sosial, politik dan budaya yang berlaku pada jamannya. Dalam pendekatan situasional disadari bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang terbaik dan berlaku universal untuk segala situasi dan lingkungan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasi, mendorong

dan memfasilitasi aktivitas segenap sumber daya manusia untuk memberikan komitmen dan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2018)

Kualitas kepemimpinan yang terdapat pada suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisa dikatakan bahwa entitas kepemimpinan dalam suatu perusahaan yang dominan dalam menjalankan seluruh fungsi-fungsinya (Waworundeng, 2021). Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan. dalam suatu organisasi baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, kepemimpinan menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut (Hendri, 2021)

Kantor Samsat Kota Palembang III beralamat di Komp. Perkantoran Bandara Mas, Karya Baru, Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan memiliki tugas yang hampir sama dengan samsat lainnya seperti penerbitan STNK dan melayani pembayaran pajak bermotor. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) adalah suatu sistem administrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung oleh karena itu kinerja para pegawai harus lebih di perhatikan guna mencapai pelayanan yang berkualitas dengan menerapkan budaya kerja dan kepemimpinan dan juga memperhatikan kepuasan kerja. Pencapaian kinerja maksimal pegawai di Kantor Samsat Kota Palembang III tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti

budaya kerja dan kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Permasalahan yang dihadapi di kantor samsat kota Palembang III kinerja pegawai menurun menyebabkan realisasi pajak tidak tercapai, Budaya kerja sangat berperan penting dalam aktivitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja di kantor samsat kota Palembang III dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor setiap hari, pegawai kurang dapat berinteraksi dalam satu sama lain, tidak saling mendukung dan kurangnya loyalitas dan kesetiaan pada tugas utama dalam instansinya. Akibatnya organisasi menjadi tidak efektif dan kurang kompetitif, atau organisasi menjadi kurang mampu menyelesaikan masalah integrasi internal dan masalah eksternal. Kepemimpinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan, kepuasan kerja pegawai di kantor samsat kota Palembang III masih tergolong rendah atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerjanya masih jauh dari harapan sehingga tidak tercapainya target maksimal kinerja lembaga/ organisasi. Di bawah ini target dan realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor (PKB) pada provinsi Sumatera Selatan dari tahun 2019-2023

Tabel I.1
Target Dan Realisasi Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) Pada
Provinsi Sumatera Selatan Dari Tahun 2019-2023

Tahun	Target (RP)	Realisasi	Pertumbuhan (%)	
			Target	Realisasi
2019	346.797.700.623	328.181.159.150	100	94,63
2020	360.000.422.835	344.726.743.081	100	95,76

2021	480.043.066.224	394.832.220.680	100	82,25
2022	395.074.375.785	408.967.939.037	100	103,52
2023	451.886.392.379	439.979.230.410	100	97,37

Sumber : Samsat Kota Palembang III, 2024

Berdasarkan tabel 1.1. diatas menyatakan pada tahun 2019 realisasi Samsat Kota Palembang III tidak mencapai target total realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor sebesar Rp. 328.181.159.150 sehingga persentase realisasi penerimaan 94,63% , sedangkan realisasi penerimaan pada tahun 2020 yaitu Rp. 344.726.743.081, sehingga persentase realisasi penerimaan 95,76%, pada tahun 2021 yaitu Rp. 394.832.220.680, sehingga persentase realisasi penerimaan 82,25% pada tahun 2023 yaitu Rp. 439.979.230.410, sehingga persentase realisasi penerimaan 97,37 % dari target yang telah ditetapkan. Pada periode 2019-2022 realisasi Samsat Kota Palembang III selalu mencapai target, namun rasio pertumbuhan realisasi penerimaan masih belum stabil.

Rendahnya kinerja pegawai di kantor samsat kota Palembang III terlihat dari dimensi kualitas kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. Dimensi kualitas kerja kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, dimensi produktivitas kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan dimensi Efektivitas pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan

memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Rendahnya kepuasan kerja bukanlah masalah baru di sebuah lingkungan di kantor samsat kota Palembang III. Peneliti mendapatkan informasi yang diduga ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja pegawai antara lain budaya kerja dan kepemimpinan, terlihat adanya perilaku *indiscipliner* pada beberapa pegawai, misalnya datang terlambat, terlambat masuk kerja, rendahnya memberikan pelayanan, tidak semangat, terpaku dengan suatu pekerjaan, kurang dalam menciptakan hubungan harmonis dengan pimpinan. Perilaku-perilaku *indiscipliner* tersebut memperlihatkan bahwa pegawai tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kerjasama antara pegawai yang lain dengan pegawai yang lainnya untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi pegawai.

Rendahnya budaya kerja dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan, menyebabkan banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor setelah istirahat, dan rendahnya integrasi, dimana budaya kerja belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, masih kurangnya kerjasama antara pegawai dengan pegawai yang lainnya serta kurangnya pengarahan yang jelas terhadap pegawai mengenai sasaran dan

harapan sehingga tidak tercapainya target yang diharapkan, dalam hal ini menunjukkan masih rendahnya penerapan nilai budaya kerja, yang menyebabkan terhambatnya kegiatan dan program sesuai dengan perencanaannya. Oleh karena itu, jika budaya kerja menjadi baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada pegawai.

Rendahnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Demikian juga ada aspek usaha peningkatan kesejahteraan pegawai, pimpinan dianggap kurang inovatif dan terlalu kaku dalam melihat aturan. Kepemimpinan 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 kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang III. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Kantor Samsat Kota Palembang terindikasi bahwa pemimpin kurang memberikan kedisiplinan kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan baik dan pemimpin juga kurang membantu dalam pengembangan diri pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kinerja

pegawai pada kantor samsat Palembang III. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Pada Kinerja Pegawai Kantor Samsat Palembang III”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya kinerja pegawai pada kantor Samsat Palembang III antara lain :

1. Rendahnya kinerja pegawai di kantor samsat kota Palembang III terlihat dari dimensi kualitas kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kerapian dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang di tentukan
2. Belum optimalnya kepuasan kerja terlihat adanya perilaku indisipliner pada beberapa pegawai misalnya datang terlambat, terlambat masuk kerja, rendahnya memberikan pelayanan, tidak semangat, terpaku dengan suatu pekerjaan, kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan pimpinan
3. Belum optimalnya budaya kerja dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, rendahnya integrasi, dimana budaya kerja belum mampu mendorong pegawai untuk bekerja secara terkoordinasi yang

menyebabkan banyak pegawai yang menunda pekerjaan yang diberikan sehingga banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan menjadi terbengkalai, masih kurangnya kerjasama antara pegawai dengan pegawai yang lainnya.

4. Belum optimalnya kepemimpinan dimana kepemimpinan dianggap belum berjalan ideal seperti pimpinan belum bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal. Kepempinan masih kurang dalam menciptakan hubungan yang harmonis sebagai pimpinan, kurang mampu mempengaruhi bawahan dan pengambilan keputusan yang kurang dipahami oleh bawahan

1.3 Batasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III**

1.4 Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan pada kantor Samsat Palembang III?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada kantor Samsat Palembang III?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Palembang III?
4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III?
5. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Palembang III?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Budaya kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor Samsat Palembang III
2. Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada kantor Samsat Palembang III
3. Budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Palembang III
4. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Palembang III
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Samsat Palembang III

1.6 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman konsep manajemen sumber daya manusia dalam konteks instansi pemerintahan. Teoritisnya, penelitian ini dapat mengembangkan pemahaman tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori kepuasan kerja dan budaya kerja di lingkungan kerja pemerintahan. Dengan menganalisis hubungan antara kepuasan kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai, penelitian ini dapat mengembangkan wawasan teoritis tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan efektivitas dalam konteks kantor pelayanan publik.

2. Secara Praktis:

a. Meningkatkan Kinerja Pegawai:

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis bagi instansi pemerintahan, khususnya Kantor Samsat Kota Palembang III, untuk meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian dapat menjadi dasar untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan efisiensi pegawai.

b. Peningkatan Budaya Kerja dan Kepemimpinan:

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan praktis untuk memperbaiki budaya kerja dan kepemimpinan di Kantor Samsat. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu pimpinan untuk mengimplementasikan perubahan yang diperlukan guna meningkatkan kolaborasi, kedisiplinan, dan pengembangan diri pegawai.

3. Secara Akademis:

a. Pengembangan Teori Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai:

Penelitian ini dapat menyumbangkan literatur akademis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Temuan penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan teori tentang hubungan antara kepuasan kerja, budaya kerja, dan kinerja pegawai.

b. Kontribusi terhadap Pengembangan Manajemen Publik:

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen publik dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan layanan publik di instansi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityansah, Ilham, Arwiyah, & Yahya. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan (Studi Pada PD. BPR Astanajapura Cabang Klangeran Cirebon). *EProceedings of Management*, 7(2), 6779–6789.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. (Nusa Media).
- Ali Niazi, H., Nuryana, M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Budi Luhur, U. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 8(1), 71–85. <https://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/862>
- Andriany, D. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI*, 20(2), 1–77. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JurnalmanajemEN/article/view/7376>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Prenadamed).
- Carsono, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Penghulu. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(1), 96–104. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i1.55>
- Desi Saputra Rafiie, N. A. S. I. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Megister Manajemen*, 2(1), 36–45.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Salemba Empat).
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetak ke sembilan).
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gofur, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Ekonomi, Fakultas Islam, Universitas*, 3, 295–304. <http://jrmb.ejournal->

feuniat.net/index.php/JRMB

- Hadari, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan ke Sembilan).
- Hamdi, Nizar, & Zulkarnaen. (2021). Analisis Efektivitas Gaya Kepemimpinan (Studi pada Kantor Camat Ampenan). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. (BPFEE).
- Haryono, P. D. S. (2017). *Metode SEM untuk penelitian Manajemen, AMOS, LISREL PLS* (PT Luxima).
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Bumi Aksar).
- Hendri, J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia - Vol 6 No 1*, 6(1).
- Justine, T. S. (2016). *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Grasino).
- Kaesang, Victoria, S., Pio, Johnly, R., Tatimu, & Ventje. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, 2(5), 391–396.
- Kartono, (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (PT Raja Graamedia).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Raja Graefika).
- Lukita, C. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 45–56. <https://doi.org/10.56457/jimk.v5i1.38>
- Mangkunegara, P. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Refika Adi).
- Mohammad, Halilintar, & Ghagho, I. T. (2018a). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat). *NBER Working Papers*, 06(2), 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>

- Mohammad, Halilintar, & Ghagho, I. T. (2018b). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) Kantor Pusat). *NBER Working Papers*, 06(2), 89.
- Mondy. (2015). *Human Resource Management, Tenth Edition* (Jilid I, Pertama).
- Mulyadi. (2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. (Salemba Empat).
- Muzaki, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja). *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 20–32.
- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketiga).
- Nurhadijah, N. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
- Riandi, R. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Maha Manggala Makmur. *Jurnal Ekonomi*, 3(2), 252–259.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Salemba Empat).
- Ruliyansa, R. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Koperasi Anugerah Kito Makmur Jaya (Akmj) Belitang Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 16(2), 82. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.22>
- Samad, M. A. (2022). Statistik Deskriptif. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*, 33.
- Saputra, Nika, Mulia, & Afri, R. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>
- Sastradipoera, K. (2016). *Pengembangan dan Pelatihan Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kappa-Sigma).

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. (PT Refika).
- Siagian, L. &. (2018). "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner." *Agora*, 6(1), 1–6.
- Sugiono, Edi, & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (CV Alfabet).
- Sulthon, S. (2019). Teori -Teori Kepemimpinan. *Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. (Andi Offse).
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. (CV. Pustaka).
- Utami, Febrina, Veybitha, Y., Ekonomi, F., Tridinanti, U., & Selatan, S. (2023). *Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang Pendahuluan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor perusahaan yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi . Berhasil atau tidaknya perus. 1(2), 172–190.*
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta (Rajawali Pertama)