

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI,
PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat – Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Alya Rizkyasa

NPM : 19.01.11.0139

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

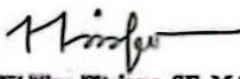
2023


**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ALYA RIZKYASA
Nomor Pokok / NIM : 1901110139
Jurusan / Prog.Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
BUDAYA ORGANISASI, PELATIHAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN.

Pembimbing Skripsi:


Tanggal 03 April 2024Ketua Penguji : 
Hi Nina Fitriana, SE, M.Si.
NIDN. 00121163001

Tanggal 03 April 2024Penguji I : 
Nur Effendi, SE, M.M.
NIDN. 0202076102

Mengetahui :

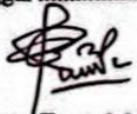
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 03 April 2024


Dr. Misy Mikiel, S.E.M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 03 April 2024


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN. 0222096301

125/PS/DFEB/24

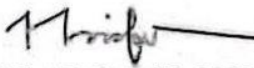
UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

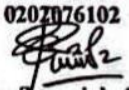
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ALYA RIZKYASA
Nomor Pokok / NIM : 1901110139
Jurusan / Prog.Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi,
Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Penguji Skripsi :

Tanggal 03 April 2024Ketua Penguji : 
HJ Nina Fitriana, SE., M.Si
NIDN : 0017116501

Tanggal 03 April 2024Penguji I : 
Nur Effien, S.E., M.M
NIDN : 0202076102

Tanggal 03 April 2024Penguji II : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

125 /PS/DFEB/ 24

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 03 April 2024


Dr. Msv. Mikiel, S.E.M.Si. Ak. CA.CSRS
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 03 April 2024


Mariyam Zanariah, SE,M.M
NIDN. 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Hidup ini Seperti Sebuah roller coaster. Ada naik turunnya, tetapi nikmatilah perjalanannya.” – Suga BTS

“Jangan Bandingkan dirimu dengan orang lain. Kamu adalah dirimu sendiri dan itu sudah cukup.” – Taeyeon Girls’ Generation

“Selama Hidup, siapa pun pasti akan melalui masa – masa sulit setidaknya sekali. Setiap kali itu terjadi, kamu bisa bersandar pada seseorang. Saat – saat itu dapat menemuimu kapan saja, dan itu bukanlah hal yang buruk. Siapa pun bisa terluka dan mengalami kesulitan.” – Wendy Red Velvet

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah SWT
- ❖ Kedua Orang Tuaku terumata Ayah (Rm. Isa Oemar dan ibu tersayang Katrina)
- ❖ Saudara Sekandungku Terkhusus Untuk Alm. Kakakku tersayang Rm. Fachrul Rozi
- ❖ Keluarga besar H.R.A. Oemar
- ❖ Kedua Dosen Pembimbing skripsiku
- ❖ Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alya Rizkyasa
Nomor Pokok : 1901110139
Jurusan / Program Studi : Manajemen / Ekonomi
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Judul Skripsi :Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan dengan ciri – ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2024



Alya Rizkyasa

RIWAYAT HIDUP

ALYA RIZKYASA, dilahirkan di Palembang pada tanggal 06 Agustus 1999, dari pasangan Bapak RM.Isa Oemar dan Ibu Katrina, saya anak ke 04 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di Madrasah Ibtidaiyah AL – Hikmah Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di Madrasah Tsanawiyah AL – Hikmah Palembang, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Negeri 22 Palembang dan selanjutnya pada tahun 2019 langsung mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.”** Sebagian salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman – teman, terutama Allah SWT, Sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi :

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebanyak – banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal AE,MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak. CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Ibu Nur Effen, SE.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dengan menyusun Skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pimpinan dan staf pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis.
8. Kepada kedua Orang Tua, saudara – saudaraku serta seluruh keluarga besar H.R.A. Oemar dan untuk selalu ada yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta do'a dari awal hingga berakhirnya kuliah.
9. Kepada teman – teman seperjuangan yang memberikan semangat. Terutama kepada (Puji Nurul, Reni Lestari, Hauli Rahmi, Surya Wahyuni, Dwi Listiani,dll). Terimakasih atas dukungan dan membantu setiap proses dan perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Dan untuk Almamater tercinta Universitas Tridinanti.

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia -nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalamualaikum wr. wb

Palembang, maret 2024

Penulis,

Alya Rizkyasa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
BEBAS PLAGIAT	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	17
1.2 Rumusan Masalah.....	22
1.3 Tujuan Penelitian.....	23
1.4 Manfaat Penelitian.....	23
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan	9
2.1.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	11
2.1.4 Karakteristik Gaya Kepemimpinan	12
2.2 Pengertian Budaya Organisasi	12
2.2.1 Dimensi Budaya Organisasi	13
2.2.2 Indikator Budaya Organisasi	15
2.2.3 Faktor - faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi	16
2.2.4 Karakteristik Budaya Organisasi	16
2.3 Pengertian Pelatihan	17
2.3.1 Faktor - faktor yang mempengaruhi Pelatihan	18

2.3.2 Dimensi Pelatihan	19
2.4 Pengertian Disiplin Kerja	21
2.4.1 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.4.2 Dimensi Disiplin Kerja	23
2.4.4 Karakteristik Disiplin Kerja	24
2.5 Pengertian Kinerja	25
2.5.1 Tujuan Evaluasi Kinerja	26
2.5.2 Aspek - aspek Kinerja	28
2.5.3 Karakteristik Kinerja	28
2.5.4 Dimensi Kinerja	29
2.6 Penelitian lain Yang Relevan	30
2.7 Kerangka Berpikir	31
2.8 Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	34
3.1.1 Tempat Penelitian	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	37
3.3.1 Populasi	37
3.3.2 Sampel dan Sampling	38
3.4 Rancangan Penelitian	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39

3.5.1 Variabel	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	40
3.6 Instrumen Penelitian	43
3.6.1 Uji Validitas	43
3.6.2 Uji Reliabilitas	43
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.6. 4 Uji Normalitas	44
3.6.5 Uji Heteroskedastisitas	45
3.6.6 Uji Multikolinieritas	45
3.7 Teknik Analisis	45
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda	46
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi	47
3.8 Analisis Koefisien Diterminasi	47
3.9 Uji Hipotesis	48
3.9.1 Uji Simultan (Uji F)	48
3.9.2 Uji Signifikan (Uji t)	49

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan	51
4.1.1. Sejarah Umum Perusahaan	51
4.1.2. Visi	54
4.1.3. Misi	54
4.1.4. Struktur Organisasi	55
4.1.5. Tugas Dan Tanggung Jawab	56
4.1.5.1. Kepala Disdik Sumsel.....	56
4.1.5.2. Sekretaris Disdik Sumsel	57
4.1.5.3. Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan.....	60
4.1.5.4. Sub Bagian Keuangan.....	60

4.1.5.5. Sub Bagian Umum Kepegawaian.....	61
4.1.5.6. Bidang Sekolah Menengah Atas.....	62
4.1.5.7. Bidang Sekolah Kejuruan.....	62
4.1.5.8. Bidang Pendidikan Khusus dan Layanan Khusus.....	63
4.1.5.9. Bidang Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan.....	64
4.1.6.0. Unit Pelaksanaan Teknis Disdik Sumsel.....	64
4.1.6.1. Kelompok Jabatan Fungsional.....	65
4.2. Pembahasan Dan Hasil	65
4.2.1. Karakteristik Responden	66
4.2.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.2.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
4.3. Uji Instrumen Penelitian	68
4.3.1. Uji Validitas	69
4.3.2. Uji Reliabilitas	74
4.4. Uji Asumsi Klasik	77
4.4.1. Uji Normalitas	78
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	78
4.4.3. Uji Multikolinearitas	80
4.5. Teknik Analisis Data	81
4.5.1. Analisis Regresi liner Berganda	81
4.5.2. Analisis Koefisien Korelasi	83
4.5.3. Analisis Koefisien Diterminasi	85
4.6. Uji Hipotesis	86
4.6.1. Uji Simultan (Uji F)	86
4.6.2. Uji Signifikan (Uji T)	88
4.7. Pembahasan	92
BAB V KESIMPULAN	
5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian yang relevan	30
Tabel 2. Jadwal Waktu Penelitian	34
Tabel 3. Skala Likert	37
Tabel 4. Variabel, Definisi, dan Indikator	41
Tabel 5. Interpretasi Nilai	47
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	66
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	69
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	70
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_3)	71
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_4)	72
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	73
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	74
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_2).....	75
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_3).....	75
Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_4)	76
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	76
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov smirnov	77
Tabel 4.15. Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.17. Hasil Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.18. Hasil Uji Interpretasi	84
Tabel 4.19. Hasil Analisis Koefisien Korelasi	84
Tabel 4.20. Hasil Analisis Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.21. Hasil Uji F	87
Tabel 4.22. Hasil Uji T	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian	32
---	----

Abstrak,

ALYA RIZKYASA, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si dan Ibu Nur Effen, SE.,M.M)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, pelatihan yang tepat, dan disiplin kerja yang konsisten merupakan faktor-faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan.

Metode penelitian berupa kuantitatif dengan dilakukan observasi, wawancara dan kuisioner. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kasual yaitu penelitian yang didesain untuk mencari hubungan antara variabel sebab dan akibat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, pengujian secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini memberikan wawasan bagi instansi terkait untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai melalui pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai

Abstract,

ALYA RIZKYASA, The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Training and Work Discipline on the Performance of South Sumatra Province Education Service Employees (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE., M.Si and Mrs. Nur Effen, SE., M.M)

This research is motivated by the importance of understanding the influence of leadership style, organizational culture, training and work discipline on the performance of employees of the South Sumatra Province Education Office. Effective leadership style, strong organizational culture, appropriate training, and consistent work discipline are key factors in increasing employee productivity and work quality. The aim of this research is to determine the influence of leadership style, organizational culture, training and work discipline simultaneously or partially on employee performance at the South Sumatra Province Education Service.

The research method is quantitative using observation, interviews and questionnaires. This research is casual research, namely research designed to look for relationships between cause and effect variables.

The research results show that leadership style, organizational culture, training and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance. However, partial testing shows that leadership style and organizational culture do not have a significant effect on employee performance. The implications of this research provide insight for relevant agencies to improve the quality of employee performance through a better understanding of the factors that influence performance. It is hoped that this research can become a reference for further research and make a positive contribution to the development of human resources in the work environment.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini diperlukan suatu organisasi yang dapat membantu perusahaan untuk dapat bersaing dengan pesaing baik dari dalam negeri maupun luar negeri, karena suatu organisasi yang berkualitas dapat meningkatkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Suatu perusahaan merupakan suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa bagi konsumen dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Dalam usahanya merealisasikan tujuan itu, perusahaan sebagai sebuah organisasi, dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Robbin, (2016 : 260)

mengemukakan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu sehingga pegawai memiliki tingkat kerja yang baik dan optimal mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja yang optimal ditandai dengan seseorang pegawai tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghargai waktu dan sungguh – sungguh untuk bekerja sehingga hasilnya lebih baik. Sedangkan rendahnya kinerja pegawai secara umum dapat diketahui dari lambatnya proses kerja dan buruk nya kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, bahkan tinggi nya jumlah kesalahan dalam bekerja. Hal ini misalnya adalah kurang tepatnya kerja dan kualitas pekerjaan, rendahnya tingkat kemampuan dalam bekerja, baik itu dalam kemampuan menganalisa data/informasi, dan kemampuan mengevaluasi. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Menurut Hasibuan (2014) gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan pemimpin adalah seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan, mendorong, dan

mengendalikan karyawan atau bawahannya untuk bekerja demi kesadarannya sendiri dan berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Schein (1992), budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok. Tujuannya, organisasi bisa belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Karena itu, semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah yang sedang dihadapi. Jadi, budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi tersebut. Adanya budaya organisasi ini juga bertindak sebagai kode etik bagi para anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya.

Menurut Gary Dessler (2009) adalah Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

Selain itu, kinerja Pegawai juga erat berkaitan dengan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2002) disiplin suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi – sanksi apa bila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi penelitian pada dinas pendidikan provinsi Sumatera selatan didapatkan informasi bahwa Gaya Kepemimpinan Pemimpin cenderung kurang memperhatikan perilaku kerja pegawai, sehingga pegawai merasa cukup dengan bekerja seadanya.

Budaya Organisasi yang ada kurang maksimal dan berjalan kurang baik seperti tidak disiplinnya Pegawai untuk bekerja, sebagai contoh ketika jam kerja dimulai seharusnya Pegawai memulai pekerjaan tapi sebaliknya mereka bersantai untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lain. Budaya Organisasi yang telah diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan antara satu dengan yang lain tidaklah sama, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi atau perusahaan yang mereka miliki. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para Pegawai, maka perusahaan yang dijalankan tidak berjalan seperti yang diharapkan

Pelatihan kepada Pegawai merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan Pegawai dalam mengembangkan tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan organisasi. Artinya program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan.

Disiplin Kerja masih adanya pegawai yang mangkir (menunda) dari pekerjaannya, dilihat dari absensi Kepegawaian yang kurang efektif serta tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang memang menjadi tanggung jawabnya secara tepat waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk. Kedisiplinan dapat diukur dengan ketepatan waktu, rasa tanggung jawab dan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap penerima layanan.

Kinerja Pegawai juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pola perilaku seorang pimpinan dalam sebuah instansi pemerintah menjadi penentu bagi keberhasilan instansi pemerintah yang bersangkutan untuk mencapai tujuannya. Hal tersebut berkaitan dengan budaya organisasi yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi faktor kepemimpinan memegang peran penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda – beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta

mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan Dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pendahuluan di atas, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan. Maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatam ?
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas Tridianti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan.

2. Bagi Almamater

Hasil Penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang dan diharapkan dapat dipakai sebagai informasi yang berguna bagi penelitian – penelitian selanjutnya

3. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi instansi bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja kinerja Pegawai dapat berpengaruh meningkatkan kualitas demi mencapai visi dan misi suatu perusahaan menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G., & Varela, S. (2016). Human resource management. Pearson Prentice Hall.
- Noe, R. A., Tannenbaum, T., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2016). Human resource management: Gaining a competitive advantage. Routledge.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). Fundamentals of Human Resource Management. Pearson Prentice Hall.
- Daft, R. L. (2016). Organization theory and design. Cengage Learning.
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen: Model, Aplikasi, dan Teori. Jakarta: PT. Veritas.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017). "*Evaluasi Kinerja SDM*" Bandung : Achmad Sobirin (2019) "*Budaya Organisasi.*" Upp Stim Ykpn
- Ami Sundari, (2021). "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Simpang Raya*" Jurnal Social, 1(1) 2746 – 6426.
- Dwiyansah & Asteria, (2021). "*Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*" Jurnal Manajemen, 5(2) 106 – 119
- Fikri Aditya Ramadhan (2019). " Analisis Budaya Organisasi Dalam Rangka E – Government (Studi Model Competing Value pada Inspektorat Provinsi Lampung)" Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Habudin (2020) "*Budaya Organisasi*" Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara,1(1),23 - 32
- Hasibuan, Melayu,(2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendriawan Halim & Nopriadi Saputra (2023). "*Mendeteksi Pengaruh Teknologi Informasi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Catering dan Boga*" Jurnal Management Departemen, 1(1) 35 – 55
Jakarta : Bumi Aksara.
- Nadia Putri Shahara & Noor Indah Rahmawati (2021). "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.*" Jurnal EMBA, 1(1), 669 – 678
- Nasution, Lukman, (2020). " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara." Jurnal Manajemen Universitas Muslim Nusantara Al Washiliyah, Medan.
- Nur Aziz & Ignatius Joko Dewanto (2022) "*Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balance.*" E – Jurnal Manajemen, 1(2), 168 – 177
PT. Remaja Rosda karya.

- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2019). “ *Manajemen* ” Jilid I Edisi 13, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi P , (2019), Erlangga, Jakarta
- Rusby, Zulkifli, (2017 : 72). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Rajawali Pers. (In Press)
- Sondang P. Siagian. (2019). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Edisi 1, Sri Indra Wahyuni & Ema Fitri Lubis (2020) “*Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. KHARISMA DAYUNG UTARA PEKANBARU*” E- Jurnal, 6(1), 2502 – 1419
- Sugiyono, (2017), “ *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D .*” Bandung: ALFABETA
- Sujarweni, V. Wiratama. (2019). “ *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* “ Sutrisno, E., (2019). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jakarta : Prenada Media Group.
- Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Yudi Tusri (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Musi Hutan Persada” *Jurnal Manajemen*, 1(1), 90 – 97