

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BIRO PEREKONOMIAN SETDA PROVINSI  
SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat- Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**KHOIRUNNISYA**

**21.01.11.0114**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

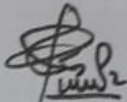
**2025**

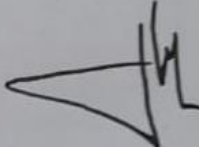
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Khoirunnisya  
 Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0114  
 Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1  
 Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan

Pembimbing Skripsi

Tanggal 30-1-2025 ..... Pembimbing I :   
Ulil Amri, SE, M.Si  
 NIDN : 0229016201

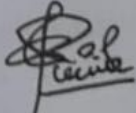
Tanggal 31-1-2025 ..... Pembimbing II :   
Herman Efrizal, SE, MM  
 NIDN : 0202066602

Mengetahui

Dekan  
 Tanggal 31-1-2025 .....

  
  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, AK, CA, CSRS  
 NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
 Tanggal 30-1-2025 .....

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
 NIDN : 0222096301

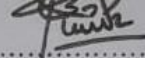
/PS/DFEB/


**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Khoirunnisya  
Nomor Pokok/NPM : 21.01.11.0114  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan


Penguji Skripsi:

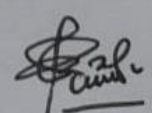
Tanggal 30-1-2025 : Ketua Penguji :   
**Ulil Amri, SE,M.Si**  
**NIDN : 0229016201**

Tanggal 31-1-2025 : Penguji I :   
**Herman Efrizal, SE,MM**  
**NIDN : 0202066602**

Tanggal 30-1-2025 : Penguji II :   
**Dr.Djtmiko Noviantoro, SE., M.Si**  
**NIDN : 0110117204**

Mengesahkan,

Dekan,  
Tanggal 31-1-2025  
  
**Dr. Misy Mikial, SE.,M.Si,Ak,CA,CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

Ketua Program Studi  
Tanggal 30-1-2025  
  
**Mariyam Zanariah, SE.MM**  
**NIDN: 0222096301**



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

“Sibuk mengerjakan skripsi itu baik, tapi menyelesaikan skripsi itu jauh lebih baik. Dan akhirnya, skripsi yang baik adalah skripsi yang selesai.”

(Anies Baswedan)

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”

(Khoirunnisya)

### **Kupersembahkan kepada :**

- ALLAH SWT.
- Kedua Orang tua tercinta  
Ayahanda Nazman dan Ibunda Fitri Yanti
- Saudara laki-laki tercinta  
Muhammad Aditya Qurahman
- Kedua pembimbing skripsiku  
Bapak Ulil Amri, SE., M.Si dan  
Bapak Herman Efrizal, SE.,MM
- Kelurgaku tersayang
- Teman-teman Angkatan 2021
- Almamater yang ku banggakan

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Khoirunnisya

Nomor Pokok/NIM : 21.01.11.0114

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Januari 2025



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah dan petunjuk-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada kesempatan ini penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan”. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun penulis harapkan demi kesempurnaan proposal skripsi ini, semoga proposal yang penulis buat dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam skripsi ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.SI.AK,CA,CSRS Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E,MM, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Bapak Ulil Amri, S.E.,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan Waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga Penelitian ini dapat diselesaikan.
6. Bapak Herman Efrizal, S.E.,MM Selaku Pembimbing Kedua yang telah Meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan Guna penyelesaian penelitian.
7. Bapak dan Ibu Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
8. Kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

9. Kepada Saudara laki-laki saya yang senantiasa memberikan doa dan semangat.

10. Kepada seluruh Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera

Selatan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk dapat melakukan Penelitian.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Yarobbal Alamiin

Palembang, Januari 2025

Khoirunnisya

**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Pustaka .....	10
2.1.1 Definisi Budaya organisasi.....	10
a. Definisi Budaya Organisasi.....	10
b. Fungsi Budaya Organisasi .....	12
c. Dimensi, dan Karakteristik Budaya Organisasi.....	13
d. Indikator-indikator Budaya Organisasi .....	14
2.1.2 Disiplin kerja .....	15
a. Definisi Disiplin Kerja .....	15



b. Dimensi Disiplin Kerja .....	16
c. Indikator Disiplin Kerja .....	16
d. Faktor – fakto yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	17
2.1.3 Gaya Kepemimpinan .....	19
a. Definisi Gaya Kepemimpinan .....	19
b. Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan .....	20
c. Dimensi, Indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	23
a. Definisi Kinerja Pegawai.....	23
b. Penilaian Kinerja Pegawai .....	25
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	26
d. Dimensi Kinerja Pegawai.....	27
e. Indikator Kinerja Pegawai .....	28
2.2 Penelitian Terdahulu .....	29
2.3 Kerangka Berpikir .....	32
2.4 Hipotesis .....	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	
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 .....	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
3.5.1 Variabel .....	38
3.5.2 Definisi Operasional .....	39
3.6 Instrumen Penelitian .....	41
3.7 Uji Instrumen .....	42
3.8 Teknik Analisis Data .....	43
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	47
3.9 Uji Hipotesis .....	47

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1 Sejarah Singkat Instansi .....	51
4.1.2 Visi dan Misi Instansi .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Instansi .....	54
4.1.4 Deskripsi Profil Responden .....	65
4.1.5 Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	65
4.1.6 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
4.1.7 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66

4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	67
4.2.1 Uji Validitas.....	67
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	71
4.2.3 Analisis Statistik Inferensial.....	72
4.2.1.1 Uji Asumsi Klasik .....	72
Uji Normalitas .....	72
Uji Multikolinieritas .....	74
Uji Heteroskedasitas.....	75
4.2.2.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	75
4.2.3.3 Koefisien Determinasi (Uji $R_2$ ).....	77
4.2.4 Uji Hipotesis Penelitian.....	78
4.2.4.1 Uji Simultan (Uji F) .....	78
4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	79
4.3 Pembahasan.....	83

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	85
5.2 Saran .....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	34
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.3 Skala Likert .....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi .....	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai .....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas .....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	76
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	78
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro Perekonomian Setda provinsi Sumatera Selatan.....	55

## **ABSTRAK**

**KHOIRUNNISYA, 2024, Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri SE., M.Si, dan Bapak Herman Efrizal, SE., MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang dari seluruh Pegawai Biro perekonomian Setda Provinsi Sumatera selatan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 24.

Hasil pengujian pada penelitian ini memperoleh hasil (1) Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,103 > t$  tabel  $2,036$  dengan nilai signifikan  $0,044 < 0,05$ . (2) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,154 > t$  tabel  $2,036$  dengan nilai signifikan  $0,039 < 0,05$ . (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,943 > t$  tabel  $2,036$  dengan nilai signifikan  $0,006 < 0,05$ . (4) Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan  $F$  hitung  $21,166 > F$  tabel  $2,89$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

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

***ABSTRACT***

***KHOIRUNNISYA, 2024, The Influence of Organizational Culture, Work Discipline and Leadership Style on the Performance of Employees of the Economic Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province, (Under the guidance of Mr. Ulil Amri SE., M.Si, and Mr. Herman Efrizal, SE., MM).***

*This research aims to determine whether there is an influence of organizational culture, work discipline and leadership style on the performance of employees of the Economic Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. The population and sample in this study were 35 people from all employees of the Economic Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.*

*The test results in this research showed that (1) Organizational Culture has a partial effect on employee performance as shown by the calculated t value of  $2.103 > t$  table  $2.036$  with a significant value of  $0.044 < 0.05$ . (2) Work Discipline partially influences employee performance as shown by the calculated t value of  $2.154 > t$  table  $2.036$  with a significant value of  $0.039 < 0.05$ . (3) Leadership style has a partial effect on employee performance as shown by the calculated t value of  $2.943 > t$  table  $2.036$  with a significant value of  $0.006 < 0.05$ . (4) Organizational Culture, Work Discipline and Leadership Style simultaneously influence employee performance with F count  $21.166 > F$  table  $2.89$  with a significant value of  $0.000 < 0.05$ .*

*From the results of this research, it can be concluded that organizational culture, work discipline, and leadership style simultaneously influence the performance of employees of the Economic Bureau of the Regional Secretariat of South Sumatra Province.*

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

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja perorangan sangat mempengaruhi kinerja instansi pemerintah, baik itu instansi pemerintah maupun swasta, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh orang-orang atau sekelompok orang yang bekerja sama dan berperan aktif sebagai pelaku dalam menghasilkan kinerja perusahaan yang baik. Tercapainya tujuan instansi pemerintah disebabkan oleh usaha keras dari para pekerja di dalamnya, karena setiap individu memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Kinerja instansi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawainya. Oleh karena itu, dalam mengukur kinerja instansi pemerintah, seringkali dilakukan evaluasi berdasarkan tampilan kerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya memberikan kontribusi pada efektifitas operasional, tetapi juga berdampak positif pada kinerja seluruh instansi pemerintah. Hal ini pada akhirnya akan diwujudkan dalam pencapaian target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai hasil yang optimal bagi instansi pemerintah. Seperti pengertian kinerja menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah proses dengan organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, dan akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek



kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan. Hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Pekerjaan tersebut dapat mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sementara itu, kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan mempengaruhi setiap aspek pekerjaan pegawai, sehingga harus dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Terkait dalam gangguan kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memberikan dorongan kepada pegawai untuk memiliki inisiatif, menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih interaktif dan hidup, serta dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang efektif.

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working. interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekpektasi di masa depan.

Faktor kedisiplinan pegawai yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan

dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang perekonomian. Dengan berbagai aspek yang meliputi penyiapan kebijakan perekonomian, koordinasi pelaksanaan program, pembinaan administrative, pemantauan dan evaluasi kebijakan, program spesifik aktifitas, investasi dan BUMD, dan Gerakan pasar murah dan stabilitas harga sembako.

Disiplin kerja, disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan instansi pemerintah dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya organisasi yang kurang optimal dapat menyebabkan masalah disiplin di kalangan pegawai, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja. Misalnya, di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, pegawai sering terlambat dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan

tugasnya. Contoh budaya organisasi terkait disiplin kerja, penerapan aturan yang jelas, menetapkan standar keberadaan dan etika kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas, pemimpin harus memberikan arahan dan konsekuensi bagi pegawai yang tidak disiplin untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dalam setiap perusahaan memiliki karakteristik yang unik, namun semuanya bertujuan untuk memajukan bisnis atau instansi yang dimiliki. Instansi pemerintah yang tidak mengutamakan aspek budaya kerja, seperti kedisiplinan, norma, dan perilaku pegawainya, cenderung mengalami hambatan operasional.

Masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya karena sering menghindari atau menunda pekerjaan. Hal ini tercermin pada absensi pegawai yang kurang efektif dan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Disiplin kerja sangat penting karena dapat diukur dengan beberapa faktor utama seperti pegawai harus datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, pegawai harus merasa tanggung jawab pekerjaan atas dan mau bertanggung jawab atas kesalahan atau kekurangan, pegawai harus bisa memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan layanan yang diberikan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera

Selatan untuk memprioritaskan kedisiplinan dalam operasinya demi menciptakan lingkungan kerja yang professional dan efektif.

Kepemimpinan juga merupakan hal penting yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Manusia dalam organisasi perlu membangun kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari organisasi perlu membangun kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain – lain dipertemukan untuk gerakan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mengkoordinasikan dan memobilisasi sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

Selain itu, kepemimpinan juga memainkan peran sentral dalam mengubah strategi menjadi tindakan yang efektif, memotivasi tim, dan menghadirkan solusi untuk dinamika internal dan eksternal organisasi. Dengan kepemimpinan bukan sekedar memimpin, tetapi juga tentang membangkitkan semangat dan komitmen tim untuk mencapai pencapaian tujuan yang lebih luas.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama– sama dengan

anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan melalui beberapa penelitian terkait yang membahas faktor-faktor tersebut dalam konteks kinerja pegawai di lembaga-lembaga pemerintahan.

Budaya Organisasi yaitu budaya organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk berkomitmen dan disiplin, sehingga meningkatkan kinerja. Nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam budaya organisasi berkontribusi pada perilaku disiplin pegawai, yang berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Disiplin kerja yaitu disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan secara signifikan meningkatkan semangat pegawai. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas, seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab, sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal serta menjamin kelancaran operasional organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat demokratis, mempunyai potensi untuk secara signifikan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Pemimpin yang memberikan arahan

yang jelas dan menentukan konsekuensi yang tegas akan mendorong disiplin kerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara substansial. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, disiplin kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai biro perekonomian Setda Provinsi sumatera selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai biro perekonomian Setda Provinsi sumatera selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat utama untuk menyelesaikan Pendidikan di universitas tridinanti dan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

### 3. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan sebagai masukan bagi instansi pemerintah dalam menghadapi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, T. S., Fitrah, Y., & Rafli, M. (2024). Pengaruh, Persepsi harga, Persepsi Kualitas, Dan Loyalitas Merek Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Shopee. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(2), 61-70.
- Apriyanto, 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Ardial, 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Bambang Nurakhim, et.al., 2023 , *Budaya Organisasi* , Perum Gardena Maisa 2 A.15, Koto Baru, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatra Barat.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (*Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>*). Guepedia.
- Firdaus, 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Jawa Barat : CV . Adanu Abimata
- Hadi, U., Munawarah, M., & Affrian, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Aweyan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1617-1627.
- Indrasari, M, 2018. *Evaluasi Kinerja pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya : Unitomo Press
- Ivancevich dan Donnelly, 2017, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Jarkasih, J., & Suhendar, F. R. (2024). Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 269-281
- Khan et.al., 2020. The Interplay of Leadership Style, Innovative Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1): 1 – 16.<https://doi.org/10.1177/2158244019898264>

- Maulana, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Muryati, 2022. *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi
- Muskar, Y.A., & Rosyad, Y.S. (2024). Validitas Dan Reliabilitas Depression Anxiety Stress Scale For Youth (DASSY-Y) Versi Bahasa Indonesia. *Informasi dan Promosi Kesehatan*, 3(1), 23-29.
- Nababan, G., Soputan, G., & Fajar, N. (2023). Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(1), 53-66
- Nadeak, L. 2020. *Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa. Dengan Sistem Rangka pemikul Momen Khusus (Srpmk)*.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P41.
- Nugraha, R., & Faddila, S.P. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. Madani: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- PARDEDE, I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alf.
- Raziq et.al., 2018. Leadership Styles, Goal Clarity, and Project Success: Evidence from Project-based Organizations in Pakistan. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2): 309-323. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0212>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet, 2020. *Peran Motivasi Kerja, Stres kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta : Jejak Pustaka

- Sedarmayati Adiyadnya, Idewa, 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara pers.
- SARI, D. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Siagian, Nalom. (2021). *Statistika Dasar: Konseptualisasi dan aplikasi*.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Surabaya.
- Solihin, D., & Setiyawan, Y. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap kepuasan Pelanggan Pada Toko Sumber Rizki Cilacap Jawa Tengah. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 1709-1722.
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya. 11*.
- Ulum, M. B. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Brebes* (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI.
- ZULKARNAEN, Z., & Sudarma, I. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).

kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dan pelaksanaan pekerjaan. Hasil pekerjaan seseorang dalam organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Pekerjaan tersebut dapat mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Sementara itu, kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan. Faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan mempengaruhi setiap aspek pekerjaan pegawai, sehingga harus dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Terkait dalam gangguan kinerja pegawai, budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam memberikan dorongan kepada pegawai untuk memiliki inisiatif, menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih interaktif dan hidup, serta dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang efektif.

Budaya organisasi secara sederhana dapat juga diartikan bagaimana segala sesuatu diselesaikan di tempat tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi dan juga nilai yang terkandung di dalamnya yang nanti akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari inner working. interaksi dengan lingkungan di luar organisasi, sampai ekpektasi di masa depan.

Faktor kedisiplinan pegawai yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan

dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, sehingga dapat meningkatkan semangat mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan adalah instansi pemerintah yang bergerak di bidang perekonomian. Dengan berbagai aspek yang meliputi penyiapan kebijakan perekonomian, koordinasi pelaksanaan program, pembinaan administrative, pemantauan dan evaluasi kebijakan, program spesifik aktifitas, investasi dan BUMD, dan Gerakan pasar murah dan stabilitas harga sembako.

Disiplin kerja, disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan instansi pemerintah dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Budaya organisasi yang kurang optimal dapat menyebabkan masalah disiplin di kalangan pegawai, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja. Misalnya, di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan, pegawai sering terlambat dan kurang inisiatif dalam menyelesaikan

tugasnya. Contoh budaya organisasi terkait disiplin kerja, penerapan aturan yang jelas, menetapkan standar keberadaan dan etika kerja. Gaya kepemimpinan yang tegas, pemimpin harus memberikan arahan dan konsekuensi bagi pegawai yang tidak disiplin untuk meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dalam setiap perusahaan memiliki karakteristik yang unik, namun semuanya bertujuan untuk memajukan bisnis atau instansi yang dimiliki. Instansi pemerintah yang tidak mengutamakan aspek budaya kerja, seperti kedisiplinan, norma, dan perilaku pegawainya, cenderung mengalami hambatan operasional.

Masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya karena sering menghindari atau menunda pekerjaan. Hal ini tercermin pada absensi pegawai yang kurang efektif dan tidak dapat menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu, sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Disiplin kerja sangat penting karena dapat diukur dengan beberapa faktor utama seperti pegawai harus datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditentukan, pegawai harus merasa tanggung jawab pekerjaan atas dan mau bertanggung jawab atas kesalahan atau kekurangan, pegawai harus bisa memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan layanan yang diberikan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera

Selatan untuk memprioritaskan kedisiplinan dalam operasinya demi menciptakan lingkungan kerja yang professional dan efektif.

Kepemimpinan juga merupakan hal penting yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Manusia dalam organisasi perlu membangun kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari organisasi perlu membangun kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain – lain dipertemukan untuk gerakan kearah yang sama oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam mengkoordinasikan dan memobilisasi sumber daya manusia menuju pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

Selain itu, kepemimpinan juga memainkan peran sentral dalam mengubah strategi menjadi tindakan yang efektif, memotivasi tim, dan menghadirkan solusi untuk dinamika internal dan eksternal organisasi. Dengan kepemimpinan bukan sekedar memimpin, tetapi juga tentang membangkitkan semangat dan komitmen tim untuk mencapai pencapaian tujuan yang lebih luas.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama– sama dengan

anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan instansi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fenomena pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan dapat dijelaskan melalui beberapa penelitian terkait yang membahas faktor-faktor tersebut dalam konteks kinerja pegawai di lembaga-lembaga pemerintahan.

Budaya Organisasi yaitu budaya organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk berkomitmen dan disiplin, sehingga meningkatkan kinerja. Nilai-nilai dan norma yang diterapkan dalam budaya organisasi berkontribusi pada perilaku disiplin pegawai, yang berdampak positif pada produktivitas dan efektivitas kerja.

Disiplin kerja yaitu disiplin kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan secara signifikan meningkatkan semangat pegawai. Kedisiplinan dalam menjalankan tugas, seperti ketepatan waktu dan tanggung jawab, sangat penting untuk mencapai hasil yang optimal serta menjamin kelancaran operasional organisasi.

Gaya Kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat demokratis, mempunyai potensi untuk secara signifikan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai. Pemimpin yang memberikan arahan



yang jelas dan menentukan konsekuensi yang tegas akan mendorong disiplin kerja, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara substansial. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan”**

### **1.5 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi, disiplin kerja, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.6 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai biro perekonomian Setda Provinsi sumatera selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai biro perekonomian Setda Provinsi sumatera selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.7 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu syarat utama untuk menyelesaikan Pendidikan di universitas tridinanti dan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

## 2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan inspirasi dan motivasi bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## 3. Bagi Instansi

Penelitian ini bertujuan sebagai masukan bagi instansi pemerintah dalam menghadapi pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, T. S., Fitrah, Y., & Rafli, M. (2024). Pengaruh, Persepsi harga, Persepsi Kualitas, Dan Loyalitas Merek Terhadap Minat Beli Pada Toko Online Shopee. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(2), 61-70.
- Apriyanto, 2020. *Pengantar Manajemen*. Surabaya : CV. Jakad Media Publishing
- Ardial, 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli
- Bambang Nurakhim, et.al., 2023 , *Budaya Organisasi* , Perum Gardena Maisa 2 A.15, Koto Baru, Kecamatan Kubung, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatra Barat.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (*Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R<sup>2</sup>*). Guepedia.
- Firdaus, 2022. *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Jawa Barat : CV . Adanu Abimata
- Hadi, U., Munawarah, M., & Affrian, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Awaysan Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, 1(4), 1617-1627.
- Indrasari, M, 2018. *Evaluasi Kinerja pegawai Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier*. Surabaya : Unitomo Press
- Ivancevich dan Donnelly, 2017, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Jarkasih, J., & Suhendar, F. R. (2024). Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dan Sistem Kompensasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 269-281
- Khan et.al., 2020. The Interplay of Leadership Style, Innovative Work Behavior, Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1): 1 – 16.<https://doi.org/10.1177/2158244019898264>

- Maulana, A. D. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Borre Cafe & Resto Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Narotama).
- Muryati, 2022. *Perilaku Organisasi Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi
- Muskar, Y.A., & Rosyad, Y.S. (2024). Validitas Dan Reliabilitas Depression Anxiety Stress Scale For Youth (DASSY-Y) Versi Bahasa Indonesia. *Informasi dan Promosi Kesehatan*, 3(1), 23-29.
- Nababan, G., Soputan, G., & Fajar, N. (2023). Analisis Budaya Organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa, Sulawesi Utara. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 4(1), 53-66
- Nadeak, L. 2020. *Desain Elemen Struktur Beton Bertulang Tahan Gempa. Dengan Sistem Rangka pemikul Momen Khusus (Srpmk)*.
- Nikmat, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Penerbit P41.
- Nugraha, R., & Faddila, S.P. (2023). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugrah Firdaus. Madani: *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- PARDEDE, I. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Koeboraya Bangun Perkasa Pekanbaru*.
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alf.
- Raziq et.al., 2018. Leadership Styles, Goal Clarity, and Project Success: Evidence from Project-based Organizations in Pakistan. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2): 309-323. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2017-0212>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Riyadi, Slamet, 2020. *Peran Motivasi Kerja, Stres kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Yogyakarta : Jejak Pustaka

- Sedarmayati Adiyadnya, Idewa, 2022. *Berbagai Faktor Bagi Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jakarta: CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Setiana, Andi Robith, 2022. *Mograp Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur : CV. Global Aksara pers.
- SARI, D. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral Dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Siagian, Nalom. (2021). *Statistika Dasar: Konseptualisasi dan aplikasi*.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Surabaya.
- Solihin, D., & Setiyawan, Y. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap kepuasan Pelanggan Pada Toko Sumber Rizki Cilacap Jawa Tengah. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4), 1709-1722.
- Sutrisno. (2018). *Budaya Organisasi* (5 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya. 11*.
- Ulum, M. B. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Brebes* (Doctoral Dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143-151. <https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>
- Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI.
- ZULKARNAEN, Z., & Sudarma, I. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Warung Taulan Badung* (Doctoral dissertation, Udayana University).