

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA
KINERJA PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH (DPRD) SUMATERA SELATAN**

ANDIE DINIALDIE

92220002



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA
KINERJA PEGAWAI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
DAERAH (DPRD) SUMATERA SELATAN**

ANDIE DINIALDIE

92220002



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas
Muhammadiyah Palembang**

**dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang dipertahankan
pada tanggal di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2022

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Nama : Andie Dinaldie
Nim : 92220002**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022**

Ketua Pembimbing



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

NIDN : 0213106001

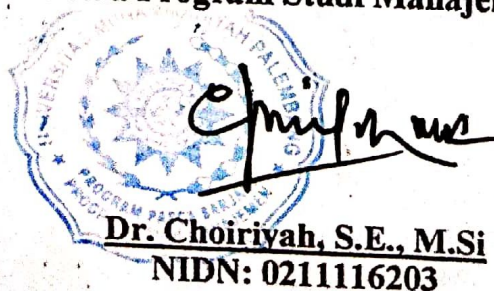
Anggota



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

NIDN : 0211116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEGAWAI DI
KANTOR DPRD PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Nama : Andie Dinialdie
Nim : 92220002**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022**

Ketua Penguji



**Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001**

Sekretaris



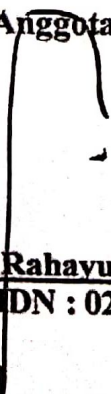
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN: 0211116203**

Anggota I



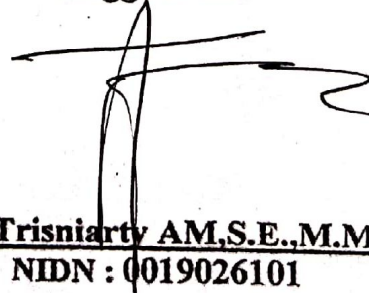
**Dr. Abid Djazali, S.E., M.M
NIDN : 0230106301**

Anggota II



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN : 0206016702**

Anggota III



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M
NIDN : 0019026101**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andie Dinialdi
NIM : 92220002
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022

Yang membuat pernyataan



Andie Dinialdi
92220002

ABSTRACT

This type of research is Associative. The sample in this study was the Secretariat of the Regional People's Representative Council (DPRD) of South Sumatra, which amounted to 81 people. In this study using primary data. The results of the study There is a positive and significant influence of organizational culture on job satisfaction, There is a positive and insignificant influence of leadership on job satisfaction, There is a positive and insignificant effect of organizational culture on performance, There is a positive and significant influence of leadership on performance, There is a positive and significant influence on job satisfaction There is a positive and significant influence of organizational culture on performance through job satisfaction, There is a positive and insignificant influence of leadership on performance through job satisfaction State Civil Apparatus (ASN) Secretariat of the Regional House of Representatives (DPRD) South Sumatra

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Satisfaction and Performance*

ABSTRAK

Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan yang berjumlah 81 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, Ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, Ada pengaruh positif dan tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja, Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja, Ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, Ada pengaruh positif dan tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Dan Kinerja

PRAKATA



Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul: Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan proposal tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si. Selaku pembimbing I dan selaku Ketua penguji Tesis.
4. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si sebagai ketua Program studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang,serta juga selaku Selaku Pembimbing II dan selaku ketua penguji Tesis
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Ayah dan Ibu ku Aguscik dan Mariyana
7. Istriku tercinta Noeke Anggraini.SE yang selalu memberikan dukungan, Terimakasih Sebesar-besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.

8. Putra dan Putri Ku Muhammad Agung Alfarizy, M. Indra Gusti Syahputra,
Edelweis Putri Rinjani, Sultan Golan Athalla
9. Saudara – Saudaraki Herlansyah, Dina Diniatie, Ahmad Haris
10. Bapak Drs. Kahar Muzakir Anggota DPR RI ketua komisi XI selaku
orang tua asuh.
11. Kakanda Wahyu Sanjayah Anggota DPR RI komisi II selaku mentor dan
guru politik.
12. Saudara Doni Akbar Anggota DPR RI komisi VI selaku mentor dan guru
politik.
13. Pimpinan dan pegawai DPRD Prov. Sumatera Selatan
14. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Palembang
15. Almamaterku Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Palembang

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

MOTTO

Man Jadda Wa Jadda

“Barang siapa yang bersungguh - sungguh akan mendapatkannya ”

(Pepatah Arab)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Keluargaku yang Teristimewa untuk Ayahku Aguscik dan ibuku Mariyana yang selalu memberikan motivasi, dan mengirimkan doa terbaiknya untuk saya
2. Istriku tercinta Noeke Anggraini.S.E yang selalu memberi dukungan dan semangat serta Doa yang terbaik untuk saya,
3. Anak – anakku Muhammad Agung Alfarizy,M. Indra Gusti Syahputra, Edelweis Putri Rinjani,Sultan Golan Athalla yang selalu memberi Motivasi untuk saya
4. Saudara – Saudaraki Herlansyah,Dina Diniatie, Ahmad Haris yang selalu mensupport saya dan memberi semangat bagi saya
5. Teman – teman angkatan seperjuangan kelas 29A pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama sama,selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan proposal tesis dapat diselesaikan.
6. Almamaterku tercinta yang telah memberikan ilmu serta memberikan pendidikan yang terbaik bagi saya

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Ilmu Manajemen.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
PRAKATA.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Pustaka.....	10
1. Kinerja.....	10
2. Kepuasan.....	17
3. Budaya organisasi.....	20
4. Kepemimpinan.....	27
B. Penelitian Sebelumnya.....	31
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	37
A. Objek Penelitian.....	37
B. Metode Penelitian.....	37

C. Operasional Variabel.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Metode instrumen pengumpulan data dan jenis data	40
F. Metode pengujian data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil penelitian	49
1. Gambaran umum tempat penelitian	49
2. Profil responden.....	50
3. Distribusi Frekuensi	52
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
5. Hasil uji Asumsi Klasik	60
7. Hasil uji Analisis SEM.....	64
B. Pembahasan.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. KESIMPULAN.....	86
B. SARAN	87
Daftar Pustaka	88
KUESIONER.....	91
LAMPIRAN	

DAFAR TABEL

1. Tabel III.1 Oprasional Variabel.....	38
2. Table III.2 Populasi dan Sampel.....	40
3. Tabel III.3 Skala pengukuran likert	41
4. Tabel III.4 Kriteria Kecocokan Model.....	46
5. Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	50
6. Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
7. Tabel IV.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan	52
8. Tabel IV.4 Distibusi variabel kinerja.....	52
9. Tabel IV.5 Distibusi variabel kepuasan	54
10. Tabel IV.6 Distibusi variabel budaya organisasi.	55
11. Tabel IV.7 Distibusi variabel kepemimpinan	56
12. Tabel IV.8 Deskripsi variabel kinerja.....	57
13. Tabel IV.9 Destribusi variabel kepuasan	58
14. Tabel IV.10 Destribusi Variabel Budaya Organisasi.....	59
15. Tabel IV.11 Destribusi Variabel Kepemimpinan	59
16. Tabel IV.12 Hasil uji linieritas budaya terhadap kepuasan	60
17. Tabel IV.13 Hasil uji linieritas kepemimpinan terhadap kepuasan dan Kinerja.....	61
18. Tabel IV.14 Hasil uji multikolinieritas	63
19. Tabel IV.15 hasil uji validitas konstruk.....	64
20. Tabel IV.16 Hasil Uji Reliabelitas Konstruk.....	65
21. Tabel IV.17 Hasil Analisis <i>Goodness of Fit Index</i>	66
22. Tabel IV.18 Hasil Analisis Pengaruh Langsung.....	67
23. Tabel IV.19 Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung	69
24. Tabel IV.20 Hasil Analisis Pengaruh Total	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar III.1 Model persamaan struktural SEM.....	45
Gambar IV.1 hasil pengujian normalitas	62
Gambar IV.2 hasil pengujian heteroskedastisitas	64
Gambar IV.3 <i>t-value full model SEM</i>	70
Gambat IV.4 <i>Path Coefficient Full Model SEM</i>	71

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Di dalam sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, sehinggakan mendapatkan SDM yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan bertanggung jawab, dan dapat meningkatkan efektifitas kinerja organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan adalah unit layanan jasa yang memberikan jasa pelayanan

administrasi bagi anggota Dewan di lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan dalam operasionalnya, dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang terbaik dimanaberkaitan langsung dengan aktivitas anggota dewan serta turut mengemban dan menjalankan peraturan pemerintah untuk kesejahteraan rakyat Sumatera Selatan.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan, pegawai dari pembersih serta teknisi adalah salah satu faktor penentu dalam menciptakan kinerja yang baik. Pegawai biasanya berinteraksi langsung dengan anggota dewan juga memberikan layanan kebutuhannya dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan haruslah memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Sehingga dapat tercapai terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sesuai dengan kewenangannya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma-norma maupun etika (Handoko, 2015:119). Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan karyawan itu sendiri. Kemudian faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan diri, lingkungan kerja, iklim kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, kepuasan

kerja ataupun variabel-variabel lainnya (Handoko, 2015:125).

Menurut Kasmir (2018:192) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan hal penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi adalah rendahnya kepuasan pegawai dimana timbul gejala seperti : kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan pegawai, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas kerja, indiscipliner pegawai, dan lain-lain (Falahy, 2017:27).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Tintami, 2015:3). Budaya organisasi perlu dimiliki oleh instansi pemerintah agar pegawai memiliki nilai-nilai, norma, acuan pedoman yang harus dilaksanakan. Bila setiap organisasi mempunyai budaya yang kuat artinya seluruh pegawai memiliki satu persepsi yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Kesatuan persepsi ini didasarkan pada kesamaan nilai yang diyakini serta

norma yang dijunjung tinggi pada pola perilaku yang ditaati. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan melalui perilaku keseharian pegawai dalam bekerja.

Kepemimpinan menurut Dubrin (2015:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan Djuremi (2016) menyatakan bahwa: (1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Umala (2017) Hasil penelitiannya bahwa secara parsial,

gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian Ismiralda (2017) penelitiannya menunjukkan bahwa: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pejabat di Departemen Perhubungan Provinsi Centar Sulawesi. Anum (2015) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan pada PDAM Kota Madiun dikatakan sudah baik tetapi tidak signifikan (2) ada beda pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PDAM Kota Madiun.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, dari segi kualitas Kinerja pegawai menunjukkan hasil yang kurang memuaskan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, hal ini menandakan bahwa kualitas kerja Pegawai rendah. Selain itu Pegawai sering kali menunda pekerjaan yang seharusnya segera diselesaikan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan dengan demikian bisa dikatakan bahwa kuantitas kerja Pegawai masih belum baik. Masih banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang dianggap tidak penting namun sangat berpengaruh terhadap instansi. Komitmen pada tugas belum dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian pegawai dengan pekerjaannya dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan dan identitas pekerjaan.

Kinerja di atas dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera

Selatan ditandai oleh kesetiaan. Akan tetapi hal ini belum terlihat adanya kesetiaan terhadap organisasi yang dilakukan oleh pegawai, hal ini dapat dilihat beberapa pegawai bekerja belum dengan sepenuh hati, kondisi ini menyebabkan keefektifan bekerja menjadi tidak maksimal sehingga dapat menghambat instansi agar menjadi lebih maju.

Fenomena kepemimpinan pada pegawai Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dalam menjalankan kepemimpinan masih terbilang kurang. pemimpin belum cukup memiliki Kemampuan membuat prioritas kerja dan rancangan rangkaian tindakan untuk diri sendiri dan orang lain, mengalokasikan waktu dan sumber daya secara tepat, memonitor, serta mengevaluasi perkembangannya dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Keterampilan berkomunikasi dan mengidentifikasi masih rendah, pemimpin belum bisa memahami, dan menganalisis masalah berdasarkan asumsi logis dan informasi aktual dari berbagai sumber yang relevan guna mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan dapat dipertanggung jawabkan. Kurangnya Ketegasan untuk memimpin, membimbing, dan mengelola pembelajaran dan pengembangan orang lain dalam upaya memperbaiki, mempertahankan atau meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan strategis organisasi

Dengan ditemukannya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
4. Adakah pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
5. Adakah pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
6. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?
7. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
5. Untuk Mengetahui pengaruh kepuasan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
6. Untuk Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.
7. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoristis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja pegawai.

2. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait. Signifikan dalam penelitian ini bisa meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kantor DPRD Provinsi Sumatra Selatan dalam melakukan kebijakan dan pengambilan keputusan terutama untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, untuk menambahkan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, Tristayasa, Satria. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Megister Manajemen*. Vol.1, No.11: 1-14
- Agung, Anak Ngurah, Dhermawan, Bagus, Adnyana, Gde Sudibya dan Mudiarta, Wayan Utama. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.6, No.2: 173-184
- Alya Nur Aisha (2013) pengaruh kemampuan, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol.5, No.2: 2013
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Gaya Media.
- Chandra, Teddy dan Priyono. (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*, Vol.9No.1: 131-140
- Diyanti, Hubeis Musa, dan Afandi Joko. (2017). pengaruh motivasi kerjadan iklim kerja terhadap kepuasan kerjadan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.3 september 2017.
- Fahmi.Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*.Bandung: Alfabeta.
- Gunarto.Muji. (2013). *Membangun Model Persamaan Struktural (SEM) Dengan Program Lisrel*.Palembang: Tunas Gemilang Press
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- hasibuan. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara sawo raya
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Marliza Yuyuk (2012) pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja dosen pada universitas musi rawas. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.2 september 2012.
- Nanik Alfiyah (2019) *the effect of compensation, work environment, and training on employee performance of politeknik LP3I Jakarta*. . *Journal of*

- manajemen*. Vol. 2, No.1 march 2019
- Nasution, Nugroho Sigit, Syahalam Endy. Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, imbalan, terhadap kinerja dosen sertifikasi dalam melaksanakan proses belajar mengajar di POLTEKES KEMENKES Bengkulu. *Journal ilmiah manajemen*. Vol. 15, No.3 Oktober 2013
- Nenny Anggraeni (2011) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (Stsi) Bandung. *jurnal Jurnal Penelitian Pendidikan* Vol 12 No. 2, Oktober 2011
- Ni Kadek Ari Novi and Made Surya Putra (2020) *effect of the work environment, compensation, motivation on employee work productivity*. *Jurnal media ekonomika*. Vol. 3, No.2 july 2020
- Ni Luh Sekerti (2016) *influence of work ability work discipline work motivation on job satifaction and administratove employee performance in university marwasewa*. *Jurnal economic* . Vol.5, No.2: 2016
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dab Bisnis Universitas Mhammadiyah Palembang.
- Pramudyo anung. (2010). *Jurnal analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada wilayah kopertis V Yogyakarta*. Vol.1 No.1, Februari 2010
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Analysis of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, and Work Environment To Employee Satisfaction*. *Dimensi*, 9(2), 186–201.
- Priansa.Donni.Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*.Bandung:Alfabeta.
- Pedoman Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dab Bisnis Universitas Mhammadiyah Palembang.
- Satiyono Dwi dan Tri Bodroastuti.*Pengaruh Faktor Individual, Faktor Sosial, danFaktor Utama Dalam Pekerjaan Terhadap KepuasanKerja (Studi Pada Staf Kantor PT. Sinar Pantja DjajaSemarang)*.Tesis tidak dipublikasikan,Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
- Sugiyono (2017).*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suhada, Nisa Ulul Marfa, Sinta Puspita. Analisis sertifikasi dosen dan motivasikerja terhadap kepuasan kerja dosen universitas swasta di kota Palembang. *Jurnal media wahana ekonomika*. Vol. 14, no.2 juli 2017 : 1-3
- Sutrisno Edy.(2009).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Kencana

Syahrudin Y (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen 13(1):1907-3011

Yenny Verawati dan Saptarini Widyawati.(2017). *Pengaruh Faktor Finansial, Faktor Sosial, Dan Faktor Psikologis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Kesiman Denpasar*. Jurnal Bakti Saraswati 6(1):2088-2149