

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO PEMELIHARAAN BANGUNAN DAN INSTALASI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

DONI AKBAR

92220020



TESIS

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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIRO PEMELIHARAAN BANGUNAN DAN INSTALASI
SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

DONI AKBAR

92220020



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, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO PEMELIHARAAN
BANGUNAN DAN INSTALASI SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

TESIS

**Nama : Doni Akbar
Nim : 92220020**

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022**

Ketua Pembimbing

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.

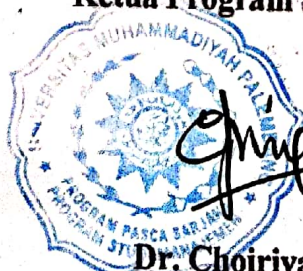
NIDN: 0206016702

Anggota

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

NIDN: 0211116203

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen**



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

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO PEMELIHARAAN
BANGUNAN DAN INSTALASI SEKRETARIAT JENDERAL DPR-RI**

TESIS

(Nama : Doni Akbar
Nim : 92220020

**Telah Diajukan dan Dipertahankan
Pada April 2022
Ketua Penguji**

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

Sekretaris


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

Anggota I


Dr. Abid Diazuli, S.E., M.M
NIDN : 0230106301

Anggota II


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

Anggota III


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

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Doni Akbar
NIM	: 92220020
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 saknsi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022
Yang membuat pernyataan


Doni Akbar
92220020

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an effect of organizational culture, leadership and work discipline on employee performance in the Bureau of Building Maintenance and Installation of the Secretariat General of the DPR-RI. This type of research is Associative. The sample in this study were employees at the Bureau of Building Maintenance and Installation of the General Secretariat of the DPR-RI. Which amounted to 97 people. In this study using primary data. Research results Simultaneously there is the influence of organizational culture, leadership and work discipline together on employee performance at the Bureau of Building Maintenance and Installation of the Secretariat General of the DPR-RI. There is a partial influence of organizational culture, leadership and work discipline on employee performance in the Bureau of Maintenance and Installation of the Secretariat General of the DPR-RI

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Jenis penelitian ini Asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Yang berjumlah 97 orang. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Hasil penelitian Secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Terdapat pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin 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, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemeliharaan Bangunan Dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI.

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 dan selaku pembimbing 1.
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku pembimbing 2.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Selaku pembimbing I dan selaku Ketua penguji Tesis.
5. Ibu Dr. Choiriyah, S.E., M.Si Selaku pembimbing II dan selaku Ketua penguji Tesis.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Prodi Magister Manajemen Program pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
7. Bapak dan Ibu Drs.H.Kahar Muzakir dan Suci Rohani selaku Orang Tua kami yang selalu memberi semangat Dan Memberikan Doa Terbaik untuk kami
8. Istriku tercinta Dr.Sandra Ningrum.T.P yang selalu memberikan dukungan, Terima kasih sebesar-besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.
9. Kedua Putri Ku Davina Quinn Ramadhani Akbar Dan Donita Mikhayla Prameswari Akbar

10. Saudara - Saudaraku Dr.Firman Agung Sampurna,S.E,M.A.P Dan Doni Akbar.SE
11. Segenap Pimpinan Dan Pengurus DPP Partai Golkar
12. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
13. Almamaterku Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhmmadiyah Palembang

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

MOTTO

“Allah akan mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu di antara kamu sekalian”

(Qs. Al Mujadilah:11)

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Keluargaku yang Teristimewa untuk Bapakku Drs.H.Kahar Muzakir dan ibuku Suci Rohani yang selalu memberikan motivasi, dan mengirimkan doa terbaiknya untuk saya.
2. Istriku tercinta Dr.Sandra Ningrum.T.P yang selalu memberi dukungan dan semangat serta Doa yang terbaik untuk saya,
3. Anak – anakku Davina Quinn Ramadhani Akbar Dan Donita Mikhayla Prameswari Akbar yang selalu memberi motivasi untuk saya.
4. Saudara – Saudara ku Dr.Firman Agung Sampurna,Wahyu Sanjaya.SE yang selalu mensupport saya dan memberi semangat bagi saya
5. DPP Partai Golkar ,yang telah mendukung dan memberi semangat Bagi saya.
6. Teman-teman angkatan seperjuangan kelas 29A pasca sarjan Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk melalui perjuangan bersama-sama, selalu memberikan sumbangan pemikiran dan motivasi sehingga penulisan proposal tesis dapat diselesaikan.
7. Almamaterku Tercinta yang telah memberikan Ilmu serta memberikan pendidikan yang terbaik bagi saya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN JUDUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA.....	viii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Kajian kepustakaan	9
1. Kinerja	9
2. Budaya Organisasi	15
3. Kepemimpinan	22
4. Disiplin	27
B. Penelitian Sebelumnya	35
C. Kerangka Pemikiran.....	40
D. Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Objek Penelitian.....	42
B. Metode Penelitian.....	42
C. Operasional Variabel.....	43
D. Populasi dan Sampel	43
E. Metode instrumen pengumpulan data dan jenis data	45
F. Metode pengujian data.....	46
G. Metode Analisis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Hasil penelitian	54
1. Gambaran umum tempat penelitian	54
2. Hasil uji instrumen.....	56
3. Profil responden.....	60
4. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	63
5. Distribusi frekuensi.....	64
6. Hasil uji Asumsi Klasik	70
7. Analisis data penelitian.....	73
B. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	87
A. KESIMPULAN.....	87
B. SARAN	87
Daftar Pustaka	89
KUESIONER.....	91
LAMPIRAN	

DAFAR TABEL

1. Tabel III.1 Oprasional Variabel	42
2. Table III.2 Populasi dan Sampel.....	43
3. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Kinerja	57
4. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Budaya organisasi.....	58
5. Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas kepemimpinan	58
6. Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas disiplin	59
7. Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	59
8. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	60
9. Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
10. Tabel IV.8 Deskripsi variabel kinerja.....	61
11. Tabel IV.9 Deskripsi variabel Budaya organisasi.....	62
12. Tabel IV.10 Deskripsi variabel kepemimpinan.....	63
13. Tabel IV.11 Deskripsi variabel disiplin.....	62
14. Tabel IV.12 destribusi frekuensi variabel kinerja.....	64
15. Tabel IV.13 destribusi frekuensi variabel budaya organisasi	66
16. Tabel IV.14 destribusi frekuensi variable kepemimpinan	67
17. Tabel IV.15 destribusi frekuensi variabel disiplin.....	69
18. Tabel IV.16 hasil uji linearitas budaya terhadap kinerja	70
19. Tabel IV.17 hasil uji liniaritas kepemimpinan terhadap kinerja.....	70
20. Tabel IV.18 hasil uji liniaritas disiplin terhadap kinerja.....	71
21. Tabel IV.19 Hasil pengujian multikolinieritas.....	72
22. Tabel IV.20 Analisis regresi linear berganda	74
23. Table IV.21 hasil pengujian F (simultan)	75
24. Tabel IV.22 hasil pengujian t.....	76
25. Table IV.23 koefisien determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	39
Gambar IV.1 hasil pengujian normalitas	72
Gambar IV.2 hasil pengujian heteroskedastisitas	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para pegawai mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan, keberadaannya perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan sebaik mungkin agar kinerja dari para pegawai dapat selalu dalam kondisi maksimal.

Menurut Wibowo (2017:2) kinerja pegawai adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu

kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah, sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintah dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan tersebut membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia.

Kinerja pegawai Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI, masih dirasakan rendah. Kemampuan kerja pegawai masih rendah, terlihat belum menguasai seluk beluk dan penyelesaian pekerjaan dengan baik. Kerajinan dan kepatuhan kerja belum sesuai dengan prosedur kerja, hal ini dibuktikan masih ada pegawai yang tidak berada ditempat ketika jam kerja. Kualitas pekerjaan masih belum maksimal, seperti kurang rapi, ketelitian dan kecepatan kerja (tidak tepat waktu dalam penyelesaian kerja).

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya Robbins dan Judge (2015:127). Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk

menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan Menurut Wibowo (2016:18) Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berada diluar organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi. Sedangkan faktor internal disamping faktor Sumber Daya Manusia, faktor budaya organisasi sangat besar perannya. Selain budaya organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu elemen dari faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan menurut Dubrin (2015:3), 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.

Dalam hubungan dengan disiplin pegawai, menurut Sutrisno (2018:98) disiplin merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja pegawai bahkan dapat pula sebaliknya. Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2016:193).

Beberapa hasil penelitian antara lain penelitian dari Elvino (2017) pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai PT. Bina Valasindo Dolar Asia Sejahtera Utama Jakarta, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Anum (2015): (1) kepemimpinan pada PDAM Kota Madiun dikatakan sudah baik tetapi tidak signifikan (2) ada beda pengaruh antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada PDAM Kota Madiun.

Adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai baik ringan, sedang maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib pegawai dan peraturan pegawai yang berkaitan dengan disiplin pegawai, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin pegawai dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi hukuman. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI (Biro PBI Setjen DPR-RI). Kedisiplinan tersebut dapat terlihat antara lain pada kehadiran pegawai sesuai jam kerja. Monitoring dan Evaluasi terhadap kehadiran pegawai berdasarkan absensi pada mesin elektrik dilakukan setiap triwulan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut untuk mengetahui tingkat jam kedatangan dan pulang para pegawai. Demikian juga

apa yang terjadi pada Biro PBI Setjen DPR-RI dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja.

Selain fenomena di atas penyebab rendahnya kinerja pegawai Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI, koordinasi kerjasama antar pegawai belum berjalan dengan maksimal. Hal ini juga disebabkan program dan perencanaan dari pimpinan belum tersosialisasi dengan baik. Prakarsa untuk berinisiatif dalam pekerjaan masih kurang, misalnya ketika surat-menyurat tidak tersusun dengan rapi dan diklasifikasikan bidang surat masing-masing. Tanggungjawab terhadap penyelesaian dan hasil kerja masih rendah.

Budaya organisasi yang terjadi pada pegawai Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI, hal-hal kejadian yang terus berlanjut saat aktivitas mereka lakukan. Pekerjaan yang mereka lakukan belum memenuhi aturan waktu, masih banyak pekerjaan belum terselesaikan tepat waktu. Perhatian yang masih rendah terhadap hasil kerja, misalnya ketidak telitian nomor dan kode surat keluar. Kebiasaan dan keinginan untuk lebih maju pegawai masih rendah. Norma-norma pegawai seperti sikap untuk berkompetitif dan inisiatif belum muncul di diri masing-masing Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI.

Kepemimpinan di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI, belum berjalan sebagaimana mestinya. Kedisiplinan dan ketegasan pimpinan belum terlaksana dengan baik. Pendelegasian wewenang belum sepenuhnya dilakukan. Contoh, keterlambatan kehadiran dari pegawai

di kantor tidak ada teguran yang tegas. Penandatanganan surat saat pimpinan tidak ada ditempat, belum dapat didelegasikan kebawahannya. Sehingga terjadi keterlambatan proses surat menyurat.

. Disiplin merupakan salah satu hal yang menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI. Adapun pelanggaran-pelanggaran disiplin pegawai baik ringan, sedang maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib pegawai dan peraturan pegawai yang berkaitan dengan disiplin pegawai, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin pegawai dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat dari dimensi yaitu teladan pimpinan, pengawasan dan sanksi. Kedisiplinan tersebut dapat terlihat antara lain pada kehadiran pegawai sesuai jam kerja. Monitoring dan Evaluasi terhadap kehadiran pegawai berdasarkan absensi pada mesin elektrik dilakukan setiap triwulan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut untuk mengetahui tingkat jam kedatangan dan pulang para pegawai. Demikian juga apa yang terjadi pada Biro PBI Setjen DPR-RI dijumpai masih adanya pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja.

Dengan ditemukannya fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan disiplin Terhadap Kinerja pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini, adalah:

1. Adakah pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI ?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI ?
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pemeliharaan Bangunan dan Instalasi Sekretariat Jenderal DPR-RI ?

D. Manfaat Penelitian

1. Aspek teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

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. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Kayawan*. Yogyakarta : Gava Medika.
- Busro (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Diyanti, Hubeis Musa, dan Afandi Joko. (2017). pengaruh motivasi kerja dan iklim kerja terhadap kepuasan kerjadan implikasinya terhadap kinerja tenaga kependidikan institut pertanian bogor. *Jurnal aplikasi bisnis dan manajemen*. Vol.3 No.3 september 2017.
- Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Elvino (2017) Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan PT.Bina Valasindo Dolar Asia Sejahtera Utama Jakarta. *Jurnal Manajemen*, VOL 2.NO 6, juli 2017
- Fahmi.Irham. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan Malayu S.P (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan (2016) *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks Grahmedia Group.
- Hadari Nawawi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Irawati, Sudarno dan Komardi (2019) pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMP Negeri Pekanbaru. *Jurnal ilmiah Manajemen*, Vol 7. No. 2, Juni 2019 (210-221).
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

- Machmed Tun Ganyang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Media.
- Manalo A. Ronaldo (2020) dengan judul Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Keterikatan Kerja Guru SMA Swasta Di Kota Metro Manila. *Reviw Of Integrative and Economic Research*, vol 9.
- 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.
- Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.
- Pedomanan Tesis (2019). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Priansa Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). A developing model of relationship among service quality, consumer satisfaction, loyalty and word of mouth in Islamic Banking. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 7(1), 45–58. <http://www.journal.uinjkt.ac.id/index.php/iqtishad/article/view/1357>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, (2020). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajawali Pers.