

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

MIFTACHUL AYU MUSTIKA
NPM : 19.1.02.02.0249

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi oleh:

MIFTACHUL AYU MUSTIKA

NPM : 19.1.02.02.0249

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 06 Juli 2023

Pembimbing I


Basthoumi Muslih, M.M
NIDN. 0701018607

Pembimbing II


Sigit Wisnu Setya Bhirawa., M.M
NIDN. 0720108202

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi oleh:

MIFTACHUL AYU MUSTIKA

NPM : 19.1.02.02.0249

Judul:

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Pada Tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

- | | |
|---------------|------------------------------------|
| 1. Ketua | : Basthoumi Muslih, M.M. |
| 2. Penguji I | : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., M.M. |
| 3. Penguji II | : Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. |




Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 071706660

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : Miftachul Ayu Mustika
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Trenggalek/25 Desember 2022
NPM : 19.1.02.02.0249
Fak : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 06 Juli 2023

Yang Menyatakan



MIFTACHUL AYU MUSTIKA

NPM: 19.1.02.02.0249

MOTTO

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar bin Khatab)

Kupersembahkan karya ini buat:

Diri Sendiri dan Seluruh Keluarga Tercinta

ABSTRAK

Miftachul Ayu Mustika : Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Studi-studi ini menggunakan metodologi kausal. 52 peserta dipilih dari populasi yang relatif kecil oleh penulis, yang menggunakan pendekatan sampling jenuh untuk memilih sampel mereka. Pendekatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dan analisis statistik akan dilakukan pada komputer dengan menggunakan SPSS versi 23. Hasil analisis parsial terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trengga

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UN PGRI Kediri yang telah memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan secara moril dan membantu dalam penyusunan Skripsi ini.

4. Bapak Basthoumi Muslih, M.M & Sigit Wisnu Setya Bhirawa, M.M. selaku dosen pembimbing yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal skripsi ini hingga selesai.
5. Terima kasih kepada Bapak Damis & Ibu Heny Maryati selaku kedua orang tua yang selalu mendoakan dan memberi semangat kepada saya.
6. Kepada teman-teman yang telah memberikan semangat dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Disadari bahwa proposal skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga proposal skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 06 Juli 2023

MIFTACHUL AYU MUSTIKA

NPM :19.1.02.02.024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	2
PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	5
ABSTRAK.....	7
KATA PENGANTAR	8
DAFTAR ISI.....	11
DAFTAR TABEL.....	14
DAFTAR GAMBAR.....	15
DAFTAR LAMPIRAN	16
BAB I.....	17
PENDAHULUAN	17
A. Latar Belakang.....	17
B. Identifikasi Masalah	21
C. Batasan Masalah.....	22
D. Rumusan Masalah	22
E. Tujuan Penelitian.....	23
F. Manfaat Penelitian.....	23
BAB II.....	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teori.....	Error! Bookmark not defined.
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	Error! Bookmark not defined.
2. Gaya Kepemimpinan	Error! Bookmark not defined.
3. Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4. Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
5. Hubungan Antar Variabel.....	Error! Bookmark not defined.
6. Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.

C.	Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
D.	Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
E.	Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....		Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Pendekatan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
2.	Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Populasi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
E.	Instrumen penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.	Pengembangan instrument	Error! Bookmark not defined.
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	Error! Bookmark not defined.
F.	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
1.	Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
2.	Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV		Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		Error! Bookmark not defined.
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.	Gambaran Umum Objek penelitian	Error! Bookmark not defined.
2.	Gambaran Umum Responden.....	Error! Bookmark not defined.
B.	Deskripsi Data Variabel	Error! Bookmark not defined.

1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Error! Bookmark not defined.
2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	Error! Bookmark not defined.
3. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X2)	Error! Bookmark not defined.
4. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)	Error! Bookmark not defined.
C. Hasil Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
2. Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3. Koefisien Determinasi (Adjusted R ²)	Error! Bookmark not defined.
4. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
D. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan....	Error! Bookmark not defined.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	25
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
A. Lampiran 1. Instrument Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

E. Lampiran 5. Berita Acara Bimbingan Skripsi ..**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 2 Kisi-kisi Instrument Manajemen Konflik dan Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 3 Instrumen Skala Likert.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 4 Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Variabel Gaya Kepemimpinan ...	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 6 Deskripsi Data Variabel Budaya Organisasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 7 Deskripsi Data Variabel Disiplin Kerja ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda ..	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 10 Hasil <i>Adjusted R</i> ²	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 11 Hasil Uji-t (Parsial).....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. 12 Hasil Uji-F (Simultan).....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 1 Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 2 Hasil Uji Normal *Probability Plots*.....Error! Bookmark not defined.**
- Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik *Scatterplots* ..Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

- A. Lampiran 1. Instrument Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- B. Lampiran 2. Kuisisioner Penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
- C. Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- D. Lampiran 4. Surat Keterangan Penelitian**Error! Bookmark not defined.**
- E. Lampiran 5. Berita Acara Bimbingan Skripsi...**Error! Bookmark not defined.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang bekerja untuk memajukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan. Sebab, keberhasilan ASN ditentukan dari seberapa baik kinerja ASN dalam bekerja, khususnya di bidang administrasi sebagai abdi masyarakat. Dimana terwujudnya masyarakat yang menjunjung tinggi hukum dan beradab, demokratis, berhasil, adil, dan bermoral merupakan salah satu tujuan nasional dalam peningkatan kualitas personel ASN. Aparatur Sipil Negara adalah

jabatan bagi orang yang bekerja pada organisasi pemerintah sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). PNS dan PPPK adalah contoh anggota Aparatur Sipil Negara yang diangkat oleh pejabat pengawas kepegawaian, diberi tugas yang berkaitan dengan suatu jabatan publik atau diberi tanggung jawab Negara lainnya, dan diberi kompensasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Hendrawati Hamid, 2020).

ASN sering menghadapi kritik atas kinerjanya karena reputasi negatif yang sebelumnya mereka bangun sendiri, termasuk tidak dapat diandalkan, rentan terhadap korupsi dan penyalahgunaan dana publik, memiliki etos kerja yang buruk, sering absen, dan sebagainya. Karena sebagian besar pegawai hanya datang bekerja untuk menutupi ketidakhadiran, mengobrol, dan kemudian pergi tanpa berkontribusi pada pekerjaan yang dapat mencapai tujuan bersama organisasi pemerintah, tingkat kinerja pegawai masih dianggap rendah (Lelo, 2021).

ASN diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan seefisien mungkin, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang ditangani oleh pemerintah sehingga diperlukan reformasi atau perubahan peraturan yang tegas untuk mengatasinya, seperti masalah disiplin kerja. Sebagai Aparatur Sipil Negara diharapkan selalu siap untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, namun tidak jarang pegawai organisasi pemerintahan melakukan perbuatan yang melanggar kebijakan perusahaan, antara lain

keterlambatan, berangkat lebih awal, bekerja sambil mengobrol, dan penyimpangan lainnya yang mengurangi efisiensi. Gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan disiplin kerja adalah beberapa hal yang dianggap berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai negeri (Doni Marlius, 2020).

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan karena pemimpin yang akan memotivasi dan membimbing kelompok dalam mencapai tujuannya, dan tidak selalu dengan proses yang sederhana. Tidak sederhana karena harus memahami setiap variasi dalam perilaku bawahan. Bawahan organisasi dipengaruhi sedemikian rupa sehingga mereka dapat memberikan komitmen dan partisipasi yang efisien. Dengan kata lain, efektivitas kepemimpinan menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017:76)

Budaya organisasi merupakan aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang unik, yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan atau organisasi secara keseluruhan. Akibatnya, pemimpin dapat memiliki dampak pada karyawan melalui budaya perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki komitmen bersama untuk mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja menawarkan beberapa keuntungan, baik untuk kepentingan perusahaan maupun individu. Untuk perusahaan, ini berarti menjunjung tinggi kebijakan perusahaan dan menyelesaikan tugas secara efisien untuk mencapai

hasil terbaik. Semangat kerja karyawan dapat dibangkitkan dan prestasi kerja ditingkatkan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Sutrisno, 2017:6)

Kinerja seorang pekerja, yang merupakan hasil kerja mereka dan dipengaruhi oleh bakat dan cara pandang mereka terhadap tugas dan tugas yang diberikan kepada mereka, adalah hasil kerja mereka. Dengan demikian, kinerja dalam beberapa situasi dapat dilihat sebagai interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, yang semuanya dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi tugas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi juga membutuhkan pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik dalam pengejaran profesional mereka (Asbari, 2023).

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek merupakan unsur pelaksana bukti penunjang fungsi pemerintahan dalam bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian kewenangan daerah.

Sebuah perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan karena dengan itu, pemimpin dapat membuat inovasi dan mengatur semua operasi perusahaan dengan baik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang manajer harus mampu menumbuhkan integrasi yang kuat dan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri. Budaya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek menunjukkan indikator negatif,

yang menunjukkan bahwa disiplin karyawan berkurang di tempat kerja ini. Tanda-tanda tersebut antara lain: adanya karyawan yang terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan saat bekerja. Selain itu, terlihat dari interaksi antara pimpinan dan karyawan bahwa tidak memiliki jalinan yang baik. Hal ini berkontribusi pada rendahnya disiplin kerja di kalangan tenaga kerja dan harus diperhitungkan agar organisasi dapat meningkatkannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis menentukan bahwa masih ada masalah yang perlu diselesaikan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.

B. Identifikasi Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek diantaranya:

1. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja baik dan memajukan diri sendiri akan membuat tidak puas dengan pekerjaannya. Pendekatan kepemimpinan yang dianut belum berhasil memotivasi karyawan untuk secara aktif meningkatkan kinerjanya.
2. Telah diketahui bahwa banyak karyawan tingkat atas yang menghabiskan terlalu banyak waktu untuk menghadiri rapat koordinasi di berbagai lokasi dan bekerja lembur, sementara disiplin dan keteraturan kerja aparat masih

rendah. Banyak orang yang bekerja hanya atas perintah seringkali menganggur jika tidak ada perintah dari atasan.

3. Peraturan disiplin kerja dan keteraturan kerja telah tertuang dalam prosedur kerja lengkap tetapi belum dilaksanakan dengan baik, masih formalitas, dan jauh dari aktualisasi dalam bentuk perbuatan nyata.
4. Dalam rangka menumbuhkan karakter karyawan, pemimpin terus menunjukkan sikap "birokrat feodal", yang selalu menginginkan bawahannya setia dan setia, memenuhi semua perintah dan keinginan.

C. Batasan Masalah

Disebabkan oleh keterbatasan penulis baik dari segi keterampilan, waktu, dan sumber daya, dan untuk membuat penelitian ini agar lebih terkonsentrasi, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Hanya pada variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan yang akan diteliti.
2. Objek penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Badan kepegawaian Kabupaten Trenggalek.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya rumusan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan parsial terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek

F. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat dari penelitian ini:

1. Bagi Penulis

Untuk memperdalam pemahaman teoritis dan memperluas perspektif dengan mengidentifikasi dan menganalisis dampak budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kepemimpinan organisasi, budaya organisasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek untuk mempertimbangkan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk evaluasi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alfitri Rijanto, Mukaram. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 4(2), 35-47
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria. 2017. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai . *K I N E R J A*. Volume 14 (2), 61-69
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, Nik Amah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. (6), 85-92
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta

- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. 2008: Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hari Sulaksono. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara. Utama
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi 2. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia, edisi ketiga* Yogyakarta: BPFE.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, J. (2014). *Metodeologi Penelitian*. Jakarta: kencana.
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni dan Garnida, Agus. 2013. Manajemen perkantoran. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ratnaningrum, Widya, 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Gudang, Pakan Ternak PT. Japfa Comfeed Tanjung Bintang Lampung Selatan*. Skripsi, FE Universitas Lampung
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Subagyo, Joko. 2014. *Metode Penelitian Dalam Tteori dan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 1, (1), 59-70.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*. Volume 2, (1), 61-79