

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan suatu organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak. Pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk kepentingan sekarang atau masa depan organisasi. Kondisi tersebut menuntut manajemen agar dapat mengembangkan cara baru dan menciptakan suasana kerja yang nyaman untuk mempertahankan pegawai yang memiliki produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi (perusahaan) dimana sumber daya manusia tersebut berada. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan termasuk pemerintahan. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah

kinerja karena menyangkut efisiensi dan efektifitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja seorang karyawan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Syamsir Torang (2013) “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Kinerja adalah gambaran yang mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mahsun, 2006:25). Peningkatan kinerja dapat diukur jika individu atau kelompok telah mempunyai kriteria dan standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Tanpa tujuan dan target yang ditetapkan pengukuran kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukurnya.

Menurut Rivai (2014:309) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Pada setiap orang yang berkerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja karyawan yang baik akan dapat meningkatkan kemajuan dan kelancaran suatu organisasi dalam mencapai

tujuan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja pegawai di dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha, 2010:49). Gaya kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas yang akan dijalankan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada gaya kepimpinannya. Menurut Nawawi (2013:153) kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, budaya organisasi (*organization culture*) merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi, karena keragaman yang ada dalam organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada didalam organisasi tersebut (Nawawi, 2013:4). Oleh karena itu, diperlukan pembentukan budaya organisasi yang akan membawa kemajuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan dan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Moeheriono (2012:335)

budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dihargai organisasi yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, etos kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sinamo (2011:5) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik tentu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan bekerja keras, bertanggung jawab, berdedikasi, jujur, disertai kecakapan dan kemauan keras. Karena itu, peningkatan etos kerja untuk meningkatkan daya saing perlu ditangani secara terpadu dan komprehensif. Etos kerja yang unggul bisa ditunjukkan dengan bekerja tulus penuh rasa syukur, benar bertanggung jawab, tuntas berintegrasi, bekerja keras dengan semangat, serius, cerdas, kreativitas, dan penuh kerendahan hati (Moeheriono, 2013). Seseorang yang mempunyai etos kerja tentunya menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berkomunikasi, berprestasi

yang tidak ada matinya, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi.

Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja dan menciptakan budaya organisasi yang komprehensif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Tidak jarang para pegawai dihadapkan pada persoalan di dalam organisasi. Tekanan persoalan dapat berupa gaya kepemimpinan yang tidak tegas, budaya organisasi yang tidak kondusif, etos kerja yang lemah dan berlanjut pada terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Kantor Samsat (Sistem Adminitrasi Manunggal Satu Atap) merupakan suatu sistem adminitrasi yang dibentuk untuk memperlancar dan mempercepat pelayanan kepentingan masyarakat yang kegiatannya diselenggarakan dalam satu gedung. Secara kelembagaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pelayanan pendapatan daerah berada dibawah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor : 6 Tahun 2008, tanggal 21 Februari tentang Struktur Organisasi Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung No. 57.B Tahun 2013,

tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Samsat merupakan suatu sistem kerjasama secara terpadu antara Polisi Daerah (Polda), Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (Dppkad) Provinsi, dan PT Jasa Raharja (Persero) dalam pelayanan untuk menerbitkan STNK dan Tanda Nomor Kendaraan Bermotor yang dikaitkan dengan pemasukan uang ke kas negara baik melalui Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor (BBNKB), dan Sumbangan Wajib Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan (SWDKLJJ) dan dilaksanakan pada satu kantor yang dinamakan "Kantor Samsat". Berikut data pegawai kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang berdasarkan Latar Belakang Pendidikan:

Tabel I.1 Data Pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.

NO	Tingkat Jabatan	Pendidikan Terakhir			
		SMA/SMK	D3	S1	S2
1	PNS	11	4	14	2
2	PHL	13	1	7	-
	Total	24	5	21	2

Sumber: Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang, data diolah, 2017

Dari tabel I.1 dapat dilihat bahwa data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang yaitu pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 24 orang, D3 sebanyak 5 orang, S1 sebanyak 21 orang dan S2 sebanyak 2 orang dengan total seluruh pegawai 52 orang. Berikut ini tabel data PNS pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.

Tabel.I.2 Data Pegawai Negeri sipil Berdasarkan Pangkat/Golongan pada Kantor Samsat Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kota Pangkalpinang.

NO	PANGKAT/GOL	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
1	III/d	2	1
2	III/c	-	1
3	III/b	4	3
4	III/a	3	2
5	II/d	2	1
6	II/c	4	1
7	II/b	2	5

Sumber : Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang, data diolah, 2017

Dari data pegawai negeri sipil (PNS) diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sebanyak 30 orang dan 1 Kepala Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang, sekaligus posisi atau jabatan dari masing-masing pegawai beserta dengan status golongannya. Ada 7 golongan pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang, terdiri dari III/d sebanyak 3 orang, III/c sebanyak 1 orang, III/b sebanyak 7 orang, III/a sebanyak 5 orang, II/d sebanyak 3 orang, II/c sebanyak 5 orang, dan II/b sebanyak 7 orang.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Pengamat melihat masalah yang muncul karena seperti adanya pegawai merasa tidak senang dengan budaya yang terdapat di dalam organisasi dan etos kerja yang rendah, serta pemimpin yang tidak efektif, terlihat dari kinerjanya sehari-hari.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, pengamat melihat pegawai masih ada yang datang terlambat, sesama pegawai didalam kantor kurang ramah atau jarang saling tegur dan ada juga yang menunda-nunda pekerjaan. Pegawai yang bertugas melayani masyarakat yang ingin membayar pajak, belum baik memberikan pelayanan misalnya

dalam sikap senyum, ramah terhadap masyarakat, bahkan terkesan kurang tanggap dalam melayani masyarakat. Pegawai bagian pendaftaran tidak menjelaskan kepada masyarakat yang belum mengerti cara membayar pajak dengan peraturan yang baru, sehingga timbulnya keluhan dari masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, pengamat melihat pegawai bagian kepegawaian pada saat jam kerja masih sempat untuk melakukan aktivitas diluar kerja, misalnya dengan menonton acara hiburan lewat komputer kerja pada jam kerja, dan makan sebelum jam makan siang.

Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan, pemimpin kantor samsat wilayah kota pangkalpinang kurang tegas kepada bawahannya, sehingga banyak pegawai tidak mentaati peraturan. Tidak adanya teguran dan sanksi dari atasan ketika pegawai membuat kesalahan dan melanggar peraturan. Padahal sudah banyak keluhan dari pihak-pihak eksternal organisasi, misalnya keluhan dari masyarakat bahwa kinerja pegawai kantor samsat pangkalpinang kurang baik. Keluhan ini menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi.

Selain dengan data, hasil observasi dan wawancara yang diperoleh dari objek penelitian, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap beberapa pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang bertujuan untuk lebih memperjelas fenomena atau masalah yang ada pada objek penelitian. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan terhadap 10 orang pegawai pada Kantor Samsat Kota Pangkalpinang.

Tabel I.3 Hasil survei awal terhadap pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang

NO	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE (%)
1	Apakah pimpinan Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang selalu memberikan motivasi dalam bekerja kepada bawahan ?	Iya : 3 Ragu-ragu : 3 Tidak : 4	Iya : 30% Ragu-ragu : 30% Tidak : 40%
2	Apakah pimpinan Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sudah memberikan arahan tugas dengan benar ?	Iya : 3 Ragu-ragu : 3 Tidak : 4	Iya : 30% Ragu-ragu : 30% Tidak : 40%
3	Apakah tata nilai dan norma didalam Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sudah di terapkan dengan baik ?	Iya : 3 Ragu-ragu : 4 Tidak : 3	Iya : 30% Ragu-ragu : 40% Tidak : 30%
4	Apakah kerja sama yang kental dalam bekerja di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sudah di junjung tinggi ?	Iya : 2 Ragu-ragu : 4 Tidak : 4	Iya : 20% Ragu-ragu : 40% Tidak : 40%
5	Apakah seluruh pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang telah bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku ?	Iya : 4 Ragu-ragu : 2 Tidak : 4	Iya : 40% Ragu-ragu : 20% Tidak : 40%
6	Apakah seluruh pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang sudah memiliki integritas ketekunan dalam melaksanakan pekerjaannya?	Iya : 2 Ragu-ragu : 6 Tidak : 2	Iya : 20% Ragu-ragu : 60% Tidak : 20%
7	Apakah seluruh pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target ?	Iya : 2 Ragu-ragu : 7 Tidak : 1	Iya : 20% Ragu-ragu : 70% Tidak : 10%
8	Apakah seluruh pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi ?	Iya : 2 Ragu-ragu : 6 Tidak : 2	Iya : 20% Ragu-ragu : 60% Tidak : 20%

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang terhadap 10 responden, bahwa pada pertanyaan pertama responden yang menjawab iya berjumlah 3 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang, dan yang menjawab tidak berjumlah 4 orang, pertanyaan kedua responden yang menjawab iya berjumlah 3 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 3 orang, dan yang menjawab tidak berjumlah 4 orang, pertanyaan ketiga responden yang

menjawab iya berjumlah 3 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang, dan yang menjawab tidak berjumlah 3 orang. Pertanyaan keempat responden yang menjawab iya berjumlah 2 orang, yang menjawab ragu-ragu 4 orang, dan yang menjawab tidak 4 orang. Pertanyaan kelima responden yang menjawab iya berjumlah 4 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang dan yang menjawab tidak berjumlah 4 orang. Pertanyaan keenam responden yang menjawab iya berjumlah 2 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang, dan yang menjawab tidak berjumlah 2 orang. Pertanyaan ketujuh responden yang menjawab iya berjumlah 2 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang dan yang menjawab tidak berjumlah 1 orang. Dan pertanyaan terakhir responden yang menjawab iya berjumlah 2 orang, yang menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang dan yang menjawab tidak berjumlah 2 orang.

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal banyak yang menjawab ragu-ragu dan tidak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota pangkalpinang.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) disusun berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang petunjuk teknis perjanjian kinerja, pelaporan kinerja dan tata cara atas laporan kinerja instansi pemerintah. Permenpan ini memberikan tuntutan kepada semua instansi pemerintah sebagai bagian

integral dari siklus akuntabilitas kinerja yang utuh yang dikerangkakan dalam suatu Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Penentuan indikator kinerja yang tepat akan sangat mempengaruhi SAKIP dan LAKIP perangkat daerah, dan juga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Indikator kinerja perangkat daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung harus sesuatu yang dapat dihitung dan diukur sehingga dapat digunakan untuk menilai tingkat kinerja. Kriteria kinerja yang baik antara lain harus memiliki indikator yang spesifik dan jelas, dapat diukur secara objektif, dapat dicapai, terkait langsung pada hasil, dan tercapai pada kurun waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang terdapat masalah dalam kinerja pegawai dengan adanya beberapa program atau kegiatan yang tidak tercapainya target yang telah ditetapkan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berikut ini data dan realisasi kegiatan Kantor Samsat Kota Pangkalpinang yang ditetapkan Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung :

Tabel I.4 Data Realisasi Kegiatan Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang ditetapkan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun Anggaran 2015

NO	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)
1	Terlaksananya Sensus Barang Milik Daerah	100	66,40
2	Terlaksananya Rapat Koordinasi PKB dan BBNKB dengan Instansi Terkait (Kepolisian, Jas Raharja, dan ATPM (Dealer) dll.	100	17,44
3	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	100	64,95
4	Penyediaan Jasa Komunikasi, Air dan Listrik	100	80,04
5	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	100	59,43
6	Penyediaan Komponen Instalasi listrik/ gedung kantor	100	41,10
7	Pembangunan Gedung Mushola	100	4,82
8	Pemeliharaan Rutin/Berkala Kendaraan Dinas/Operasional	100	51,28
9	Fasilitasi dan Advokasi Perencanaan Penganggaran Responsif Gender Provinsi Kepulauan Bangka Belitung	100	0,00
10	Bimbingan Teknik Implementasi Peraturan Perundang-undangan	100	59,47
11	Rakor Koordinasi PKB dan BBN-KB dengan Instansi Terkait (Kepolisian, Jasa Raharja, dan ATPM (Dealer), dll)	100	17,44
12	Sosialisasi Peraturan Gubernur tentang Sisdur pengelolaan keuangan daerah dan peraturan Gubernur tentang Kebijakan Akuntansi Pemda	100	48,90
13	Penyusunan Laporan Keuangan Semesteran	100	63,06
14	Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan tentang Pengelolaan Keuangan Daerah	100	39,50
15	Sensus Barang Milik Daerah	100	66,40
16	Penilaian Barang Milik Daerah/Aset Daerah	100	0,00
17	Sinkronisasi Penyusunan Anggaran Kas dengan Kerangka Acuan Kerja (KAK)	100	0,00
18	Rapat Koordinasi Pembinaan Keuangan Pemerintah Kab/Kota	100	53,89
19	Penyusunan Pergub tentang Dasar Pengenaan PKB dan BBNKB Tahun 2016	100	59,77

Sumber : DPPKAD PROV KEP BANGKA BELITUNG, tahun 2015

Pada tabel I.4 dapat dilihat tentang Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang yang berada dibawah naungan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Kepulauan Bangka

Belitung. Dari data tersebut terdapat program/kegiatan yang kurang berhasil karena tidak tercapainya target yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang?
5. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah untuk memberikan ruang lingkup agar pembahasan masalah tidak terlalu luas dan lebih fokus. Dalam penelitian ini masalah yang akan dibahas adalah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang. Objek yang diteliti hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Harian Lepas (PHL) pada Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran budaya organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.
3. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.

5. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Wilayah Kota Pangkalpinang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dan menambah serta memperluas pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum, khususnya tentang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Samsat Kota Pangkalpinang, penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi dan informasi bacaan bagi peneliti selanjutnya.

2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Kantor Samsat Kota Pangkalpinang dan instansi lainnya untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis serta dalam melakukan kegiatan evaluasi penilaian manajemen khususnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai.

3 Manfaat Kebijakan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat sebagai sumber masukan kepada pemerintah dalam pembuatan kebijakan dan keputusan dimasa yang akan datang sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja pegawai.

1.6 Sistematika Penelitian Skripsi

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan perincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini Mendeskripsikan bagian yang berisi konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diteliti digunakan sebagai dasar acuan teori bagi peneliti. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu, definisi dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi menjabarkan gambaran umum objek penelitian, analisis interpretasi dan pembahasan hasil yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

